

Analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ

Salsabilla Anjani Putri

Universitas Widya Mataram

Korespondensi penulis: salsanjani0213@gmail.com

Bangun Putra Prasetya

Universitas Widya Mataram

Alamat: KT III/237, Jalan Dalem Mangkubumen, Kadipaten, Kecamatan Kraton, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55132

Abstract. *This study aimed to analyze the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction at PT XYZ. The research employed a qualitative method with primary data collected through interviews with nine employees, and secondary data obtained from books and other relevant sources. The interviews revealed that PT XYZ provided compensation based on employee performance, using a daily wage system and providing allowances. However, some employees expressed dissatisfaction with the given salary and allowances. Meanwhile, the work environment was considered supportive, with employees assisting each other and supervisors conducting oversight. The study concluded that PT XYZ needs to improve its compensation policy and provide a better work environment to enhance employee job satisfaction. Further research with a broader scope is recommended to gain more comprehensive insights.*

Keywords: *compensation, work environment, job satisfaction, employee.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan data primer yang diperoleh dari wawancara dengan 9 orang karyawan, serta data sekunder dari buku dan sumber lainnya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa PT XYZ memberikan kompensasi berdasarkan kinerja karyawan dengan sistem gaji harian dan tetap memberikan tunjangan. Namun, beberapa karyawan merasa tidak puas dengan gaji dan tunjangan yang diberikan. Sementara itu, lingkungan kerja dinilai kondusif dengan karyawan saling membantu dan adanya pengawasan dari atasan. Dapat disimpulkan bahwa PT XYZ perlu memperbaiki kebijakan kompensasi dan menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, karyawan.

LATAR BELAKANG

Menurut Potale, R & Uhing Y (2015), sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam organisasi. Menjadi salah satu faktor penggerak bagi setiap kegiatan sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lain yang ada dalam suatu organisasi. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan terdapat 143,72 juta jiwa angkatan kerja pada Agustus 2022, dengan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sebesar 68,63% dari jumlah

penduduk usia kerja. BPS juga melaporkan jumlah penduduk usia kerja (di atas 15 tahun) berjumlah 209,42 juta jiwa pada Agustus 2022.

Organisasi yang berhasil mengelola sumber daya manusia (SDM) miliknya, memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuan. Semua organisasi berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan harapan target perusahaan tercapai. Perilaku karyawan yang efektif dan efisien menjadi sangat penting untuk kesuksesan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya (Sitopu et al., 2021).

Menurut Aoliso, A & Lao, H (2018), keberhasilan sebuah organisasi bisnis erat kaitannya dengan kemampuan mengelola karyawannya secara efektif. Peran penting dalam hal ini dipegang oleh manajer sumber daya manusia (SDM). Salah satu tugas krusial mereka adalah merumuskan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi faktor penentu loyalitas dan retensi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kesuksesan perusahaan.

Menurut Darmawan dan Mardikaningsih (2021), kepuasan kerja karyawan terbentuk dari berbagai faktor, antara lain kesempatan pengembangan diri, lingkungan kerja yang aman, dan gaji yang layak. Lingkungan kerja yang aman dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat bekerja dengan baik.

Menurut Azhar et. al (2020), kompensasi bagi karyawan adalah motivator utama untuk memenuhi kebutuhan ekonomi mereka dan membina hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan. Azhar et. al (2020) juga menunjukkan penelitian bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Aoliso, A dan Lao, H (2018), kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi karyawan. Bagi karyawan, kompensasi menjadi motivasi utama untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan hidup, baik primer (makanan, pakaian, dan tempat tinggal) maupun sekunder dan tersier. Pemenuhan kebutuhan ini secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kualitas kerja individu. Besaran kompensasi yang diterima setiap karyawan bervariasi, dan disesuaikan dengan bidang pekerjaannya.

Salah satu bisnis menjanjikan adalah bisnis stiker. Bisnis stiker membutuhkan banyak tenaga kerja, terutama untuk produksi. Oleh karena itu, penting untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang aman dan mendukung. Salah satunya adalah PT XYZ. PT XYZ memiliki beberapa karyawan yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Selain

itu, PT XYZ juga memiliki bisnis stiker yang cukup digemari. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Pasal 15 PP 35/2021 menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.

Saman, Anton (2020), mengatakan bahwa kompensasi bagi karyawan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari gaji/upah dan insentif. Gaji/upah merupakan pembayaran pokok yang diterima karyawan secara berkala, sedangkan insentif merupakan penghargaan tambahan yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja tertentu.

Kompensasi non finansial mencakup pekerjaan dan lingkungan kerja. Pekerjaan yang menarik dan menantang serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mendorong kinerja mereka.

Sistem kompensasi yang diterapkan di setiap perusahaan berbeda-beda. Hal ini disesuaikan dengan kondisi internal perusahaan, seperti lingkungan perusahaan dan sistem di divisi lain, serta faktor eksternal seperti lingkungan masyarakat di sekitar perusahaan. Menurut Dwijayanti, M. N., dan Dewi, K. S. A. A. (2015), tunjangan dan bonus menjadi indikator paling rendah pada variabel kompensasi. Berbeda dengan penelitian tersebut, Dhani, N. K. S. J, dan Surya, I. B. K (2020), berpendapat bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Ahmad et al (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja, yang mencakup aspek sosial, fisik, dan psikologis di suatu instansi, berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Faktor ini ibarat fondasi yang kokoh, mampu mengantarkan pegawai pada performa terbaik, atau sebaliknya, meruntuhkan semangat dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif menjadi kunci utama bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Danisa, D & Komari, N. (2020), berpendapat bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, secara langsung dan tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini berarti suasana dan kondisi di tempat kerja sangatlah penting bagi performa karyawan. Karyawan akan lebih bersemangat bekerja jika lingkungan kerjanya

baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memenuhi kebutuhan karyawan, mereka bisa merasa bosan, lelah, dan semangat kerjanya menurun. Hal ini dapat berakibat pada penurunan kinerja dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti & Rahadian (2018), Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi tata letak fasilitas kerja, temperatur/suhu udara, dan pencahayaan. Faktor-faktor ini harus disesuaikan dengan kondisi dan besar ruangan agar tidak mengganggu aktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja non-fisik atau lingkungan sosial meliputi pengawasan dari pimpinan dan hubungan kerja dengan atasan maupun rekan kerja. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dapat diberikan organisasi kepada pegawai. Menurut Pioh, N. L dan Tawas, H. N. (2016) dalam penelitian mereka menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini di dukung juga oleh Lawren, C., dan Ekawati, S. (2023), yang berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Saputra, A. A. (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja dalam perusahaan memiliki peran krusial bagi individu pekerja dan perusahaan itu sendiri. Hal ini dapat diartikan sebagai sikap positif individu terhadap pekerjaannya, yang didasari oleh keseimbangan antara upaya yang dicurahkan dan penghargaan yang diterima. Kepuasan kerja menjadi fondasi utama bagi individu dalam bekerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang bervariasi. Tingkat kepuasan ini kemudian memberikan dampak yang berbeda pula, baik bagi individu maupun perusahaan.

Afandi (2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut: 1) Pekerjaan; 2) Upah; 3) Pengawasan; 4) Rekan kerja.

Menurut Emilily, D. & Kadang, C. D. (2020), variabel kepuasan kerja karyawan dapat diwujudkan oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian mereka menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* dengan bantuan SmartPLS.

METODE PENELITIAN

Untuk menganalisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif. Dalam pengumpulan data, dilakukan menggunakan data primer dan sekunder. Data primer dilakukan dengan

wawancara. Sedangkan data sekunder didapatkan dari buku dan sumber lain yang sesuai dengan variabel. Pemilihan informan sebagai sumber data dalam penelitian ini berdasarkan pada asas subjek yang menguasai permasalahan dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat. Teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil wawancara mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Pewawancara: Salsabilla Anjani Putri

Narasumber: Karyawan PT XYZ (9 orang)

Lokasi: PT XYZ.

Waktu: Minggu, 26 Mei 2024, pukul 10.00 WIB sampai 12.00 WIB

Pokok Bahasan	Rincian Pertanyaan	Jawaban
Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu terhadap kompensasi yang diberikan? 2. Apakah ada tunjangan, asuransi, dan bonus selain gaji yang di dapatkan? 	<p>Wawancara dengan DR (38 tahun): “Saya karyawan di bagian penjualan dan kupas stiker. Untuk gaji ini per-hari. Di bawah Rp50.000/hari. Menurut saya ini kurang. Jika saya tidak masuk kerja, saya tidak akan mendapatkan gaji. Tunjangan ada, di Hari Raya. Tidak ada asuransi, tetapi ada bonus”</p> <p>Wawancara dengan W (30 tahun): “Gajinya per-hari, kalau saya Rp40.000—Rp50.000/hari. Sebulan dapat Rp1.500.000 kalau masuk terus. Dengan job desk saya, lumayan cukup dan sesuai karena saya pegang mesin print dan cutting. Namun sebagai IRT (Ibu Rumah Tangga), dengan hitungan perharinya jelas kurang. Selain gaji, hanya ada THR dan bonus setiap harinya jika kinerja bagus.”</p> <p>Wawancara dengan DP (39 tahun): “Gaji saya kurang pasti per-bulannya. Kadang Rp1.000.000, kadang Rp1.300.000. Tergantung pekerjaan saya hari itu. Tapi selalu di gaji tepat waktu. Ada tunjangan seperti THR, cukup untuk menambah gaji pokok.”</p> <p>Wawancara dengan JS (33 tahun):</p>

		<p>“Kalau pasang stiker sesuai panggilan. Kadang kami tidak mendapatkan panggilan dari pelanggan, jadi tidak ada gaji. Gajinya sendiri Rp50.000/hari. Menurut saya, itu kurang. Karena kami juga mengantarkan stiker tersebut ke pelanggan, jaraknya jauh. Terkadang menggunakan kendaraan pribadi. Ada tunjangan dan bonus, tapi tetap rasanya tidak sebanding dengan energi yang sudah di keluarkan.”</p> <p>Wawancara dengan PW (30 Tahun): “Saya belum lama di sini, jadi gajinya sedikit berbeda dengan pegawai lama. Di gaji Rp30.000/hari. Saya rasa kurang, apalagi kalau tidak ada panggilan pemasangan stiker. Bonus itu ada, kalau pengantarnya tepat waktu dan pemasangannya juga cepat. THR ada, tapi tidak ada asuransi.”</p> <p>Wawancara dengan AS (39 Tahun): “Untuk pasang stiker gajinya bervariasi, tapi kalau saya pribadi merasa kurang. Tunjangannya ada, saat lebaran atau Imlek.”</p> <p>Wawancara dengan HN (48 Tahun): “Saya bekerja sebagai karyawan dengan gaji Rp50.000/hari. Sudah cukup, menurut saya, karena di keluarga sudah ada yang menanggung kebutuhan. Gajinya lumayan untuk tambah-tambah. Ada tunjangan Rp1.000.000, cukup. Hampir 2× lipat dari gaji. Bonus itu ada, tergantung kerjaan saya. Kalau dulu Rp2.500/hari, sekarang Rp5.000/hari. Selama saya bekerja di sini, lebih dari 10 tahun, tidak ada asuransi.”</p> <p>Wawancara dengan WW (44 Tahun): “Menurut saya kompensasinya lumayan baik, meskipun tidak menentu. Kadang mendapatkan Rp1.000.000, kadang di bawahnya. Tergantung performa saya. Tapi bersyukur karena masih mendapatkan tunjangan.”</p> <p>Wawancara dengan S (50 Tahun): “Selama bekerja, tidak ada aturan mengenai gaji tetap nominalnya harus berapa. Semua berdasarkan kehadiran kerja dan kinerja saya. Menurut saya sudah bagus. Namun jika di</p>
--	--	--

		total, memang kurang dari UMR. Tunjangan Hari Raya selalu diberikan tepat waktu, selalu ada bonus jika giat bekerja.”
Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana fasilitas/peralatan kerja yang diberikan perusahaan? Apakah memadai dan mendukung dalam melakukan pekerjaan? 2. Bagaimana hubungan antar karyawan & atasan dan karyawan? Apakah atasan juga melakukan pengawasan ketika bekerja? 3. Bagaimana keamanan di tempat kerja? Apakah Bapak/Ibu merasa aman di tempat kerja? 	<p>Wawancara dengan DR (38 Tahun): “Baik, para karyawan sering ngobrol juga, tapi kalau tidak masuk kerja, tidak ada yang ganti.”</p> <p>Wawancara dengan W (30 Tahun): “Bagus, fasilitas mendukung, disediakan komputer. Operator hanya ada 2 orang, kalau tidak masuk kerja, tidak ada yang menggantikan saya, jadi gaji di potong. Saya merasa aman di tempat kerja.”</p> <p>Wawancara dengan DP (39 Tahun): “Fasilitas seperti komputer lumayan, terbilang standar. Tapi sedikit repot jika ada kerusakan, harus menunggu untuk di service. Hubungan kami semua baik, atasan sering melakukan pengawasan juga. Keamanan lumayan.”</p> <p>Wawancara dengan JS (33 Tahun): “Dari sarana, kurang, terutama kendaraan. Terkadang, karyawan harus menjaga toko. Hubungan kerjasama dengan karyawan bagus, dengan atasan juga.”</p> <p>Wawancara dengan PW (30 Tahun): “Fasilitas cukup memadai. Tetapi, jika semua kendaraan di pakai, terkadang harus menggunakan kendaraan pribadi. Hubungan kami semua baik, atasan juga melakukan pengawasan. Saya merasa aman.”</p> <p>Wawancara dengan AS (39 Tahun): “Kendaraan cukup baik, ada pickup dan motor. Hubungan kerja bagus, saling membantu. Atasan kadang melakukan pengawasan, biasanya sebelum pengiriman. Terbilang aman selama bekerja.”</p> <p>Wawancara dengan HN (48 Tahun): “Fasilitas sudah cukup baik daripada sebelumnya. Meskipun kadang rusak dan menghambat pekerjaan, tapi ada niatan dari atasan untuk memperbaiki, bahkan rencananya akan dibelikan yang baru. Komunikasi dan hubungan antar karyawan</p>

		<p>lancar, saling tolong menolong. Sejauh ini, saya juga merasa aman. Karena ketika bekerja selalu dihibau untuk berhati-hati dengan mesin.”</p> <p>Wawancara dengan WW (44 Tahun): “Memadai dan mendukung. Terbilang lumayan, meskipun harus ada perbaikan. Hubungan kami baik. Atasan sering melakukan pengawasan meskipun sekarang sudah jarang. Keamanan bagus.”</p> <p>Wawancara dengan S (50 Tahun): “Sudah cukup semuanya. Kalau hubungan antara karyawan cukup baik meskipun ada juga konfliknya. Atasan memang mengawasi dan memuji kinerja.”</p>
<p>Kepuasan Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Bapak/Ibu puas dengan gaji/tunjangan yang diterima? 2. Apakah Bapak/Ibu puas dengan lingkungan di tempat kerja? Apakah Bapak/Ibu puas terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasan?” 	<p>Wawancara dengan DR (38 Tahun): “Tidak puas, karena di rumah banyak kebutuhan. Dengan lingkungan kerja dan fasilitas sekarang cukup puas, tapi kurang nyaman kalau di awasi.”</p> <p>Wawancara dengan W (30 Tahun): “Kurang puas, terutama fasilitas. Mesin print terkadang jadi tempat cutting. Kalau orderan banyak, mesinnya kurang. Dari gaji kurang puas, lingkungan kerja puas, tapi tidak puas dengan pengawasannya.”</p> <p>Wawancara dengan DP (39 Tahun): “Kurang puas karena gaji belum tentu dapat full. Dari fasilitas kurang puas. Lingkungan kerja lumayan puas.”</p> <p>Wawancara dengan JS (33 Tahun): “Kurang puas dari gajinya saja, yang lain sudah puas.”</p> <p>Wawancara dengan PW (30 Tahun): “Kurang puas. Karena sekarang harga kebutuhan semakin naik, jadi gajinya kurang. Dengan lingkungan kerja sangat puas, karena sering di bantu dan di arahkan dengan baik selama bekerja.”</p> <p>Wawancara dengan AS (39 Tahun): “Saya merasa kurang puas kalau dilihat dari gaji, tetapi selain itu, saya puas. Pengawasan</p>

		<p>dari atasan bagus, saya puas. Atasan juga membantu mengawasi karyawan.”</p> <p>Wawancara dengan HN (48 Tahun): “Saya sudah puas dengan gaji dan fasilitas yang di terima. Ada kemauan berkembang saja sudah patut di syukuri. Dengan teman-teman dan atasan yang mendukung dan baik, saya senang.”</p> <p>Wawancara dengan WW (44 Tahun): “Kurang puas, karena tidak adanya aturan tertulis mengenai kompensasi, hanya didasarkan pada atasan. Selebihnya, saya puas dan baik-baik saja.”</p> <p>Wawancara dengan S (50 Tahun): “Saya sudah puas karena dibayarkan tepat waktu juga. Dengan atasan maupun dengan rekan kerja juga terbilang bagus.”</p>
--	--	--

(sumber: hasil wawancara hari Minggu, 26 Mei 2024)

A. Analisis Kompensasi PT XYZ

Berdasarkan penelitian dan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan PT XYZ, diketahui bahwa perusahaan menerapkan sistem pemberian gaji per hari. Hal ini memungkinkan fleksibilitas bagi karyawan, terutama bagi mereka yang bekerja paruh waktu atau memiliki jadwal tidak tetap. Selain itu, PT XYZ memberikan uang tambahan (bonus) yang didasarkan pada kinerja karyawan. Di samping gaji dan bonus, perusahaan memberikan tunjangan pada hari raya, senilai 1-2 kali gaji.

Meskipun demikian, karyawan PT XYZ menyatakan ketidakpuasan mereka terhadap besaran gaji, bonus, dan tunjangan yang diberikan. Hal ini dikarenakan, dirasanya kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja serta kontribusi yang mereka berikan. Selain itu, jumlah gaji yang diberikan masih jauh dari upah minimum regional jika dijumlahkan dalam sebulan. Di samping gaji dan tunjangan, karyawan mengungkapkan kurangnya kesejahteraan karyawan akibat tidak adanya asuransi kesehatan.

B. Analisis Lingkungan Kerja PT XYZ

Lingkungan kerja di PT XYZ digambarkan sebagai lingkungan yang mendukung, dengan adanya budaya saling membantu antar karyawan. Karyawan merasa nyaman bekerja karena adanya kolaborasi yang baik dan dukungan dari rekan

kerja. Selain itu, atasan di PT XYZ melakukan pengawasan yang cukup efektif, yang membantu dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas.

Namun, meskipun lingkungan kerja yang mendukung, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan lebih lanjut. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan mengeluhkan tentang fasilitas kerja di kantor. Meskipun memadai, terkadang terdapat kekurangan, di antaranya perbaikan fasilitas yang memakan waktu lama sehingga menghambat pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan fisik yang nyaman juga merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. PT XYZ dapat melakukan peningkatan terhadap fasilitas kantor, seperti perbaikan fasilitas yang lebih cepat, ruang kerja yang ergonomis, area istirahat yang nyaman, transportasi yang cukup, dan fasilitas penunjang lainnya.

Selain itu, program pengembangan karyawan, seperti pelatihan dan workshop, dapat diadakan untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karir mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor krusial yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT XYZ. Meskipun PT XYZ telah menerapkan sistem kompensasi berdasarkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, ada beberapa area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Evaluasi dan penyesuaian kompensasi, penambahan bonus untuk kinerja yang baik, peningkatan fasilitas kerja, serta program pengembangan karyawan merupakan langkah-langkah yang dapat diambil oleh PT XYZ untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan melakukan perbaikan pada aspek-aspek tersebut, diharapkan karyawan akan merasa lebih puas, termotivasi, dan produktif dalam bekerja, sehingga pada akhirnya dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi kesuksesan perusahaan.

Setelah melakukan penelitian pada 9 orang karyawan PT XYZ, melalui tahap observasi dan analisis hasil wawancara, maka penulis memberikan saran terkait hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Atasan dapat memperhatikan karyawan dalam hal kompensasi maupun menyelesaikan kesulitan kerja karena dapat menambah semangat kerja karyawan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara optimal.
2. Mempertahankan kerja sama dan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan. Hal ini dilakukan agar menjadi penggerak karyawan dalam melakukan tugasnya hingga tumbuh rasa kebersamaan, guna meningkatkan optimalisasi kepuasan kerja karyawan.
3. Menciptakan pola kebijakan yang mengatur tentang pemberian kompensasi dan penyediaan lingkungan kerja yang lebih baik agar tingkat kepuasan kerja yang selama ini dicapai dapat dipertahankan bahkan di tingkatkan.

Sedangkan untuk peneliti selanjutnya, jika mengambil topik penelitian yang sama, mengenai analisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, disarankan untuk memperluas jangkauan penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.exclamation
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60. DOI: <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Darmawanet et al (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4 (1), 58-70.expand_more
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen*, Volume 2 No.6, 702-616.
- Dwijayanti, M. M., & Dewi A. A. S. K. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Volume 4 No. 12, 4274-4301.
- Emily, D., & Kasang, C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Temara Mas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume 2 No. 2, 398-405.expand_more

- Laqren, C., & Ekawari, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Tsa di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* Volume 5 No 1, 149-158.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA* Volume 4 No 2, 838-848
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1). DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6567>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77. DOI: <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 7