

The Role Of Compensation Factors In Enhancing Employee Job Satisfaction At Imah Urang Ecopark

Faktor Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Di Imah Urang Ecopark

Fa'uz Zaidan Hakiki¹, Suroso², Dwi Epty Hidayaty³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn22.fauzhakiki@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, Suroso@ubpkarawang.ac.id²

dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors of compensation in improving employee job satisfaction at Imah Urang Ecopark, Karawang Regency. The research employed a descriptive qualitative method, with data collected through observation and in-depth interviews involving 15 employees and a key informant represented by the operational manager. Data were analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing, while validity was ensured using source triangulation. The findings show that financial compensation in the form of regular wages is consistently provided. However, non-financial compensation such as bonuses and rewards remains limited. Most employees perceived that compensation was not proportional to their workload and that the compensation system was unfair. This condition contributed to low job satisfaction, as of employees reported dissatisfaction. The study concludes that the compensation system has not been implemented optimally, therefore management needs to evaluate compensation policies to ensure fairness, transparency, and improved employee job satisfaction.

Keywords: *compensation, job satisfaction, employees, tourism*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Imah Urang Ecopark, Kabupaten Karawang. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara mendalam terhadap 15 karyawan serta informan inti yang diwakili manajer operasional. Analisis data dilakukan melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, serta diuji validitasnya dengan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berupa gaji diberikan secara rutin, namun kompensasi nonfinansial seperti bonus dan penghargaan masih sangat terbatas. Sebagian besar karyawan menilai kompensasi belum sesuai dengan beban kerja dan sistemnya belum adil. Kondisi ini berdampak pada rendahnya kepuasan kerja, di mana karyawan menyatakan tidak puas. Penelitian menyimpulkan bahwa sistem kompensasi belum optimal sehingga perlu evaluasi kebijakan kompensasi agar lebih adil, transparan, dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Karyawan, Pariwisata

1. Pendahuluan

Sektor kepariwisataan, baik yang berbasis kekayaan alam maupun budaya, menjadi salah satu potensi strategis Indonesia dalam menopang pembangunan nasional. Selain berkontribusi pada penerimaan devisa, pariwisata memiliki daya dorong yang kuat terhadap pemulihan ekonomi nasional melalui pembukaan peluang usaha baru, penyerapan tenaga kerja, penambahan pendapatan daerah maupun masyarakat, hingga stimulasi bagi pertumbuhan sektor pembangunan lainnya. Di sisi lain, sektor ini juga memegang peranan sosial-budaya seperti memperkuat rasa nasionalisme, mempererat persatuan, menjaga warisan budaya lokal, serta memicu pertumbuhan ekonomi di daerah. Secara esensial,

pembenahan dan pengelolaan pariwisata memerlukan integrasi lintas sektor. Pendekatan terpadu ini menuntut keterlibatan berbagai pemangku kepentingan—mulai dari skala mikro, menengah, hingga makro—yang saling bersinergi dan memberikan manfaat bersama. Kendati demikian, percepatan sektor kepariwisataan harus tetap mengedepankan perlindungan terhadap identitas budaya bangsa serta keberlanjutan fungsi lingkungan hidup.

Dalam konteks pengentasan masalah sosial-ekonomi, pariwisata menjadi instrumen efektif untuk mereduksi angka kemiskinan dan memangkas tingkat pengangguran melalui peningkatan produktivitas nasional. Hal tersebut sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata, yang menegaskan bahwa pembangunan pariwisata berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, pemerataan kesempatan kerja dan usaha, pengembangan wilayah, pemanfaatan potensi wisata, hingga penguatan diplomasi budaya dan rasa cinta tanah air. (Mu'tashim & Indahsari, 2021).

Kebutuhan masyarakat Kabupaten Karawang terhadap ruang rekreasi dan sarana wisata kian mendesak di tengah padatnya rutinitas harian. Hal ini tidak lepas dari transformasi wilayah Karawang yang kini dipenuhi oleh kompleks industri, perumahan, serta pusat pendidikan. Implikasinya, julukan Karawang sebagai lumbung padi Jawa Barat kian mengabur, digantikan oleh hiruk-pikuk kawasan perkotaan yang menuntut ketersediaan tempat publik untuk melepas lelah. (Wanta et al., 2023).

Namun, tidak hanya digunakan sebagai tempat rekreasi untuk melepas penat saja, terdapat juga tempat wisata yang ada di Kabupaten Karawang sebagai tempat wisata edukasi, salah satunya pada tempat wisata dengan konsep alam yang bernama Imah Urang Ecopark, tempat wisata alam ini menerapkan konsep alam seperti : hutan, sawah, dan juga perkebunan yang dipadukan dengan budaya Bali sehingga tempat wisata ini biasa digunakan sebagai tempat wisata edukasi bagi anak – anak yang ingin belajar tentang cara bagaimana menanam padi, mengelola hasil kebun, hingga belajar tentang budaya yang ada di Indonesia.

Dalam menjalankan kegiatannya setiap hari, tempat wisata ini mempekerjakan karyawan lokal yang ada di Kabupaten Karawang sebanyak 15 orang dengan berbagai tanggung jawab sesuai dengan pengalaman atau menempati pada posisi yang belum terisi. selain itu, karyawan pada tempat wisata ini juga didominasi oleh para generasi muda yang memang niat bekerja pada tempat wisata ini atau hanya sekedar menjadikan tempat bekerja ini sebagai batu loncatan untuk mencari pekerjaan lain. Dengan bekerja di tempat wisata ini tentunya para karyawan mendapat kompensasi dan juga fasilitas yang telah disediakan. Namun, banyak dari karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terkait kompensasi dan kepuasan kerja dengan informan yang telah ditentukan 15 orang karyawan didapati bahwa tingkat kepuasan karyawan secara umum tergolong rendah. Sistem kompensasi yang diterima masih belum memadai, karena karyawan hanya mendapat kompensasi berupa gaji dan tunjangan hari raya saja, adapun bonus bagi karyawan sangat jarang sekali diberikan, selain itu juga tidak adanya penghargaan bagi karyawan atas kinerja yang telah dilakukan secara maksimal. Karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dijalankan, banyak dari mereka yang menerima beban kerja lebih dari satu. Oleh karena itu, kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dengan kompensasi yang diterapkan, sehingga pengelola tempat wisata ini harus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kebijakan kompensasi yang diterapkan, agar dapat mendukung kepuasan, motivasi dan kinerja karyawan secara optimal.

Menurut (Nainggolan, n.d.) kepuasan kerja menggambarkan keadaan emosional karyawan yang mencakup pandangan dan respon mereka atas pekerjaan yang diampu. Indikasi dari kondisi ini umumnya terlihat dari hadirnya optimisme, antusiasme, keceriaan, hingga tingginya tingkat kepatuhan serta kedisiplinan individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja memiliki peran strategis dalam organisasi karena berkontribusi

terhadap produktivitas, retensi, dan kesejahteraan karyawan. Organisasi yang mampu menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan cenderung lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi (Jusniwati Zai et al., 2025). Sedangkan menurut (Nurjaya & Rizal, 2023) peningkatan kompensasi berimplikasi pada meningkatnya kepuasan kerja, sementara penurunan kompensasi berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Meskipun demikian, sebagian besar kajian sebelumnya masih menempatkan kompensasi dalam perspektif yang bersifat umum dan belum menekankan persepsi karyawan terhadap keadilan serta kecukupan kompensasi dalam membentuk kepuasan kerja (Wijayanto & Hermanto, 2020) dan (Wina Septiana, 2022).

Penelitian lain mengatakan bahwa kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, namun lebih berfokus pada hasil akhir tanpa menggali pengalaman subjektif karyawan secara mendalam (Dhafa Herlambang Wisanggeni et al., 2024). Selain itu, efektivitas kompensasi juga dipengaruhi oleh faktor mikro dan makro organisasi, tetapi belum secara spesifik dikaitkan dengan kepuasan kerja sebagai variabel utama (Mariah & Faisal, 2025). Hasil penelitian (Latif et al., 2024) juga mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik kompensasi maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, beberapa penelitian menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel yang memengaruhi kinerja dan produktivitas, bukan sebagai variabel yang dipengaruhi kompensasi (Khodijah & Pasca, 2023) dan (Stefanus & Yusianto, 2025).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek strategis dalam organisasi yang berkontribusi terhadap produktivitas, retensi, dan kesejahteraan karyawan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, di mana peningkatan kompensasi berimplikasi pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya. Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih menempatkan kompensasi dalam perspektif yang bersifat umum dan berfokus pada hasil akhir, tanpa menggali secara mendalam persepsi karyawan mengenai keadilan dan kecukupan kompensasi serta pengalaman subjektif karyawan dalam membentuk kepuasan kerja. Selain itu, beberapa penelitian justru memposisikan kepuasan kerja sebagai variabel yang memengaruhi kinerja dan produktivitas, bukan sebagai variabel yang dipengaruhi oleh kompensasi. Dengan demikian, masih terdapat keterbatasan kajian empiris yang secara komprehensif mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan persepsi dan pengalaman karyawan sebagai subjek utama penelitian.

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk-bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan, menggali persepsi karyawan mengenai kompensasi yang diterima dan kaitannya dengan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Serta memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan terkait pengelolaan sistem kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan—baik materiil maupun nonmateriil—yang disalurkan kepada pegawai secara proporsional dan rasional atas kontribusi nyata mereka dalam mendukung pencapaian sasaran organisasi. Secara esensial, istilah ini merujuk pada bentuk apresiasi perusahaan terhadap sumber daya manusia atas kinerja serta dedikasi yang telah disumbangkan (Rismawati et al., 2021). Kepentingan karyawan atas kompensasi adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka serta mendapatkan perlindungan finansial untuk diri mereka sendiri (Mariah & Faisal, 2025).

Faktor – Faktor Kompensasi

Menurut (Jusniwati Zai et al., 2025) Efektivitas kompensasi dalam mendorong optimisme, kualitas kerja, dan rasa puas para pegawai sangat bergantung pada interaksi dari beberapa aspek mendasar berikut:

1. Keadilan Persepsional, Kepuasan dan motivasi staf tumbuh ketika imbalan yang diterima dianggap setara jika dibandingkan dengan standar rekan sejawat di dalam maupun luar instansi.
2. Kerangka Pelaksanaan Sistem, Mekanisme penentuan kompensasi (baik mengacu pada posisi, kredibilitas pencapaian, atau loyalitas masa kerja) secara langsung menentukan reaksi psikologis karyawan.
3. Pemenuhan Ekspektasi Individu, Pemberian benefit yang solutif dan sesuai dengan prioritas hidup pekerja (seperti bonus, waktu kerja adaptif, atau jaminan kesehatan) memunculkan dampak positif yang lebih nyata..
4. Iklim Ekonomi Nasional/Global: Di tengah ketidakpastian ekonomi, jaminan kompensasi yang konstan memicu kesetiaan pegawai. Namun, situasi ekonomi yang tumbuh pesat mendorong ekspektasi penerimaan imbalan yang lebih besar..
5. Kualifikasi dan Prestasi Kerja: Karyawan dengan talenta dan peranan menonjol memiliki dorongan ekspektasi finansial yang lebih tinggi. Pembayaran yang tidak seimbang dengan kontribusi nyata akan memicu penurunan efektivitas kerja..

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mendeskripsikan kondisi emosional individu yang mengindikasikan tingkat pemenuhan atau ketidakpemenuhan atas beragam dimensi dalam lingkungan pekerjaannya (Ulfa, 2020). Kepuasan kerja ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan harmonis (Mawardi & Mukrodi, 2025). Menurut (Nurjaya & Rizal, 2023) Realisasi tujuan perusahaan tidak terlepas dari peranan kepuasan kerja tenaga kerja sebagai salah satu indikator kunci. Ditinjau dari aspek emosional, kepuasan kerja mencerminkan persepsi positif atau negatif individu terhadap tugasnya, yang pada akhirnya berperan penting dalam mendorong dorongan serta etos kerja pegawai. Sedangkan menurut (MAULIDIYAH, N. N., Rofish, T. N., & Armanto, 2021) perilaku positif atau negatif yang ditunjukkan individu di tempat kerja merupakan cerminan dari tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya. Secara fundamental, istilah ini mendefinisikan cara pandang umum seorang pekerja terhadap aktivitas profesional yang ditanganinya; semakin tinggi rasa puas tersebut, semakin konstruktif pula sikap yang ditunjukkan, dan begitu pula sebaliknya.. Hal itu didukung oleh penelitian (Dita Sukma Palupi et al., 2023) yang mengatakan karyawan akan merasa puas jika pemenuhan hak – hak, kompensasi, dan dihargai oleh pimpinan kerja dilakukan secara konsisten.

Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

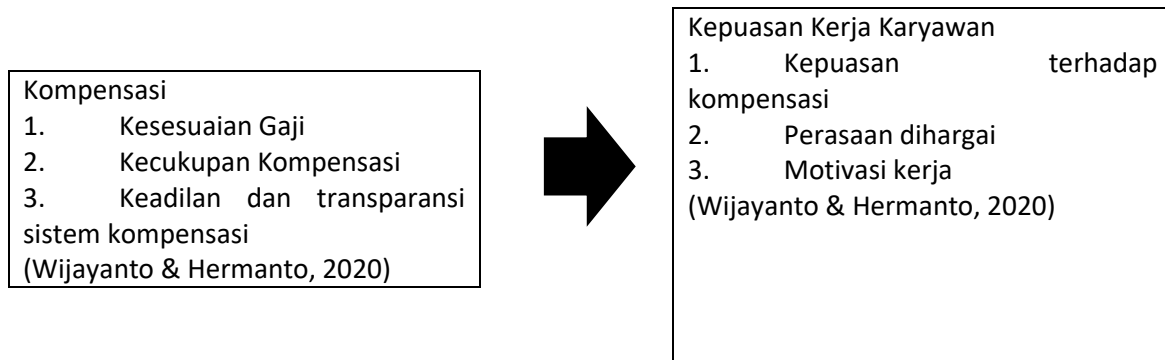
Menurut (Jusniwati Zai et al., 2025) mengatakan Eksistensi kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh seperangkat indikator yang bersumber dari internal diri maupun kondisi tempat kerja. Bagi perusahaan, mengidentifikasi faktor-faktor determinan ini sangat krusial untuk membangun iklim organisasi yang mampu mendorong performa dan kenyamanan kerja. Faktor-faktor dimaksud meliputi:

1. Sistem Imbalan dan Gaji, Keadilan dalam pemberian penghasilan sesuai dengan pengorbanan kerja menjadi landasan mendasar. Perasaan dihargai secara finansial akan membentuk persepsi positif pegawai terhadap organisasi.
2. Esensi dan Substansi Tugas, Keadilan dalam pemberian penghasilan sesuai dengan pengorbanan kerja menjadi landasan mendasar. Perasaan dihargai secara finansial akan

membentuk persepsi positif pegawai terhadap organisasi.

3. Interaksi dengan Supervisor, Kualitas hubungan kerja dengan atasan—yang ditunjukkan melalui keadilan, dukungan emosional/operasional, dan efektivitas komunikasi—secara langsung memengaruhi tingkat kenyamanan pegawai.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Olahan Peneliti (2026)

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, kompensasi memegang peran penting dalam menentukan keterkaitan antara imbalan dan kepuasan kerja terlihat dari sejauh mana sistem remunerasi dirancang secara adil, rasional, serta proporsional terhadap kontribusi dan beban tugas pegawai. Ketika individu menilai bahwa imbalan yang diterima telah sepadan dengan besarnya komitmen, tanggung jawab, dan hasil kerja yang disumbangkan, kondisi tersebut secara langsung memicu peningkatan dorongan kerja, kesetiaan pada organisasi, serta optimalisasi performa. Oleh karena itu, proposisi penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kompensasi akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. yang diberikan perusahaan, baik berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun penghargaan non-finansial, akan memengaruhi sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

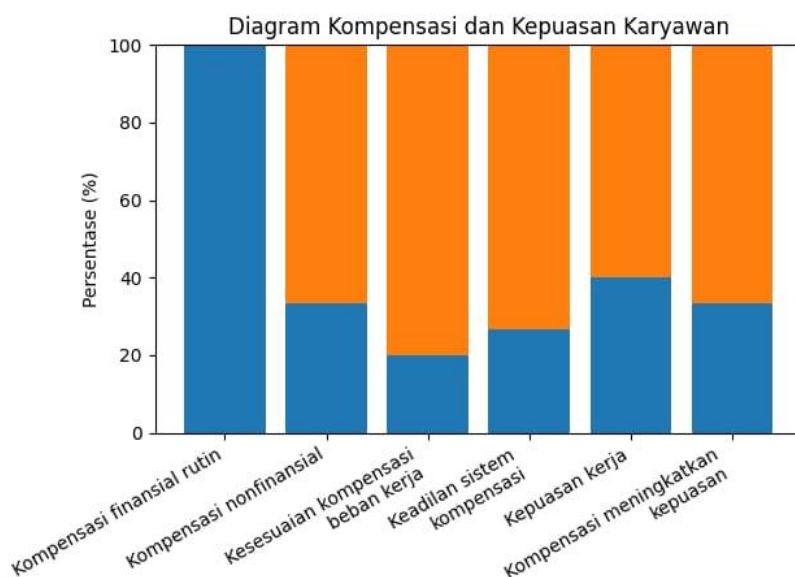
4. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode kualitatif, penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif, metode penelitian kualitatif adalah penelitian ini yang bertujuan untuk Pemahaman, penginterpretasian, dan komparasi terhadap data hasil penelitian merupakan inti dari aspek analitis. Hal ini berbeda dengan fungsi deskriptif yang lebih berorientasi pada penggambaran serta penjelasan mengenai situasi, fenomena, atau konteks peristiwa yang sedang diteliti.

Data yang dikumpulkan melalui observasi dan wawancara mendalam. Sumber pengumpulan data yaitu primer (wawancara langsung) dan sekunder (arsip dan literatur). Keabsahan data pada penelitian ini diuji memanfaatkan teknik triangulasi sumber, yakni dengan mengonfirmasi data yang diperoleh lewat observasi dan wawancara dari bermacam narasumber. Sementara itu, alur analisis data dilaksanakan secara sistematis melalui penyaringan (*reduksi*), pemaparan (*display*), hingga penarikan kesimpulan akhir.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian



Gambar 1. Hasil Observasi dan Wawancara

Sumber : Olahan Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan mengenai kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada Imah Urang Ecopark yang dibuatkan pada sebuah diagram diatas, diagram batang berwarna biru menyatakan respon Ya dan diagram batang berwarna oranye menyatakan respon Tidak.

Hasil observasi menunjukkan menyatakan kompensasi finansial seperti gaji/upah diberikan secara rutin hal ini dibuktikan dengan hasil yang di tampilkan pada diagram diatas menunjukkan presentase sebesar 100% (15 Orang). Temuan ini mengindikasi bahwa manajemen dari Imah Urang Ecopark telah menjalankan kewajiban pembayaran kompensasi finansial secara konsisten.

Meskipun demikian, pemberian kompensasi nonfinansial seperti penghargaan, bonus, atau bentuk lainnya belum dirasakan secara optimal oleh karyawan. Hal ini di tunjukkan dengan presentase 33,33% (5 Orang) yang menyatakan menerima kompensasi nonfinansial. Sedangkan mayoritas karyawan dengan presentase 66,67% (10 Orang) menyatakan tidak menerima kompensasi tersebut. Kondisi ini menunjukkan masih terbatasnya penerapan kompensasi nonfinansial secara konsisten.

Selanjutnya, terkait kompensasi dengan beban kerja dan tanggung jawab, sebagian besar responden 80% (12 Orang) menyatakan kompensasi yang diterima belum sesuai, sementara hanya 20% (3 orang) yang merasa kompensasi telah sebanding dengan beban kerja yang diberikan. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara ekspektasi karyawan dan kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh Imah Urang Ecopark.

Penilaian terhadap keadilan sistem kompensasi menunjukkan bahwa mayoritas karyawan 73,33% (11 Orang) menilai sistem kompensasi yang diterapkan belum adil, sedangkan 26,67% (4 Orang) menyatakan sistem tersebut sudah adil. Hal ini mencerminkan perlunya evaluasi terhadap kebijakan kompensasi agar tercipta rasa keadilan di lingkungan kerja.

Dari aspek kepuasan kerja, hasil observasi menunjukkan bahwa 40% (6 Orang) menyatakan puas terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini, sedangkan 60% (9 Orang) menyatakan tidak puas. Selain itu, hanya 33,33% (5 Orang) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diterima saat ini dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja, sisanya

66,67% (10 Orang) menyatakan kompensasi belum meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama yakni seorang Marketing, mengatakan bahwa bentuk – bentuk kompensasi yang diterima hanya berupa gaji/upah dan tunjangan hari raya saja, adapun pemberian tip/bonus dilakukan sangat jarang sekali tergantung persetujuan dari owner, serta tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang sudah menunjukkan loyalitasnya dalam bekerja.

Selain itu, karyawan operasional sebagai informan tambahan juga merasa tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan kesepakatan awal saat awal baru bergabung, banyak karyawan yang merasa mereka mendapat *double job* bahkan lebih yang ternyata itu bukan tanggung jawab dari mereka, mungkin jika ditunjang dengan kompensasi yang baik mungkin para karyawan lebih menerima dengan tanggung jawab lebih yang diberikan.

Kemudian wawancara dilakukan juga kepada informan inti yakni Manager Operasional yang merangkap sebagai penanggung jawab keseluruhan dari Imah Urang Ecopark, beliau mengatakan bahwa memang benar bahwa kompensasi yang diberikan sebagian besar hanya dari gaji/upah dan tunjangan hari raya saja, jarang sekali adanya pemberian tip/bonus kepada karyawan. Namun, Manager Operasional dari Imah Urang menegaskan bahwa, pemberian tip/bonus berdasarkan ramai atau tidaknya tempat wisata edukasi tersebut, karena dalam pemberian tip/bonus owner harus melakukan penghitungan terlebih dahulu dengan tim manajemen secara keseluruhan, karena jika perhitungannya salah akan berpengaruh kepada hal – hal yang lain. kemudian penurunan jumlah pengunjung ini juga berpengaruh pada keuntungan yang didapatkan sehingga berimbas pada pemberian kompensasi.

Selain itu, dengan keterbatasan sumber daya manusia yang ada, informan inti mengatakan apabila terdapat karyawan yang tidak dapat hadir bekerja maka karyawan yang ada harus membackup posisi karyawan yang tidak dapat hadir tersebut, tanpa meninggalkan tanggung jawab yang sudah dimiliki karyawan tersebut, alasan informan inti tidak ingin mencari atau menambah karyawan baru yakni sedang melakukan efisiensi. Informan inti pun menegaskan jika kondisi Imah Urang Ecopark ini ramai pengunjung setiap harinya dan merubah kondisi keuangan yang lebih baik, maka owner pun akan memenuhi semua hak – hak karyawan terkait kompensasi sehingga kepuasan kerja karyawan akan tercapai dengan kinerja yang maksimal.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pra-survei, observasi, dan wawancara dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada di Imah Urang Ecopark ini masih tergolong rendah. Rendahnya kepuasan kerja tersebut terutama disebabkan oleh sistem kompensasi yang memadai dan belum seimbang dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan. Kompensasi yang masih diberikan hanya sebatas gaji/upah dan tunjangan hari raya saja, sementara pemberian bonus masih sangat jarang dilakukan, dan tidak adanya penghargaan atas loyalitas bagi karyawan. Hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Rismawati et al., 2021) yang menyatakan bahwa pengertian kompensasi bermuara pada pemberian apresiasi atau bentuk imbal balik atas partisipasi tenaga kerja dalam menggerakkan roda organisasi. Bentuk imbalan ini meliputi pemenuhan hak finansial maupun nonfinansial yang didistribusikan atas dasar prinsip keadilan dan kelayakan sesuai dengan luaran kerja yang dihasilkan..

Selain itu, banyak karyawan yang harus menjalankan lebih dari satu tanggung jawab tanpa diimbangi dengan tambahan kompensasi yang sesuai. Kondisi ini menimbulkan persepsi ketidakadilan dan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya bagi karyawan muda yang menjadikan pekerjaan ini sebagai sarana pengembangan diri maupun

batu loncatan karir. Penelitian (Jusniwati Zai et al., 2025) menyatakan Dampak kompensasi terhadap pekerja di suatu lembaga tidak bekerja secara terisolasi, melainkan berkelindan dengan seperangkat indikator pendukung. Faktor-faktor tersebut meliputi aspek keadilan (*equity*) di mana karyawan melakukan komparasi imbalan secara internal maupun eksternal, serta desain sistem remunerasi yang berbasis pada kinerja, posisi, atau masa kerja. Selain itu, relevansi jenis imbalan dengan kebutuhan riil staf, kondisi makro ekonomi yang memengaruhi ekspektasi finansial, hingga kualitas kepemimpinan atasan melalui dukungan dan komunikasi yang efektif turut menentukan seberapa besar kompensasi mampu mendorong motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja.

5. Kesimpulan Dan Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Imah Urang Ecopark masih rendah karena sistem kompensasi belum sepenuhnya adil dan belum seimbang dengan beban kerja yang diterima. Meskipun gaji diberikan secara rutin, kompensasi nonfinansial seperti bonus dan penghargaan masih terbatas, serta adanya *double job* akibat keterbatasan sumber daya manusia tanpa tambahan imbalan yang sesuai menimbulkan persepsi ketidakadilan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengevaluasi cara meningkatkan daya tarik pengunjung serta memperbaiki sistem kompensasi dengan menyesuaikan beban kerja secara proporsional, serta menerapkan sistem penghargaan yang lebih adil dan transparan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan dua implikasi utama, yaitu implikasi praktis dan teoritis. Secara praktis, manajemen Imah Urang Ecopark perlu mengevaluasi tata kelola SDM melalui penyusunan *job description* yang jelas, skema insentif adil untuk perangkap tugas (*double job*), serta transparansi *Key Performance Indicator* agar beban kerja seimbang dengan apresiasi. Secara teoritis, temuan ini memperkuat literatur MSDM bahwa kompensasi rutin tidak otomatis mendorong kepuasan kerja tanpa adanya persepsi keadilan dan kepastian insentif. Selain itu, penguatan strategi pemasaran destinasi menjadi faktor kunci menjaga stabilitas finansial agar pemenuhan hak kompensasi berjalan berkelanjutan dan mampu menekan ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja.

Daftar Pustaka

- Dhafa Herlambang Wisanggeni, Daffa Dwi Saputra, & Teguh Prasetyo. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i4.4630>
- Dita Sukma Palupi, Siti Aisyah, & Dwi Epty Hidayaty. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Urban Kayoe. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 181–190. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i3.1942>
- Jusniwati Zai, Romana Rindra Nazara, Fajarman Lahagu, & Irwan Nopian Sinaga. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Tunjangan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3(5), 125–133. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i5.2066>
- Khodijah, T. S., & Pasca, Y. D. (2023). *Kompensasi dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 2(2), 78–87.
- Latif, M. F., Suroso, & Karnama, M. M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Driver Gojek di Kabupaten Karawang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2226–2236. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.933>
- Mariah, S., & Faisal, M. (2025). Evaluasi Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 304–314. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i3.1324>

- MAULIDIYAH, N. N., Rofish, T. N., & Armanto, N. (2021). *KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI ALTERNATIF PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN Nailin Nikmatul Maulidiyah 1 Tri Nadhirotur Roifah 2 Nuruddin Armanto 3*. 2(1), 41–48.
- Mawardi, S., & Mukrodi, M. (2025). Peran Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen: Analisis Kausalitas. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 271–278. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i1.1043>
- Mu'tashim, M. R., & Indahsari, K. (2021). Strategi Pengembangan Pariwisata Halal di Indonesia 1 st E-proceeding SENRIABDI 2021. *1st E-Proceeding SENRIABDI 2021*, 1(1), 329–343.
- Nainggolan, J. (n.d.). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Singapore Land Batu Bara. In *Eprints.Pancabudi.Ac.Id*. [https://eprints.pancabudi.ac.id/id/eprint/975/1/JUANDA NAINGGOLAN.pdf](https://eprints.pancabudi.ac.id/id/eprint/975/1/JUANDA%20NAINGGOLAN.pdf)
- Nurjaya, N., & Rizal, A. S. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 523–533. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4616>
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/5da6xe31>
- Stefanus, W., & Yusianto, Y. (2025). Pengaruh Kompensasi, Stres, dan Budaya terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 7(3), 1084–1092. <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i3.34714>
- Wanta, Sihabudin, Jamaludin, A., Nandang, & Anggela, F. P. (2023). *Page 1981*. 1981–1992.
- Wijayanto, A. B., & Hermanto, A. (2020). *Kepuasan Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu*, *Tbk*. 21(2), 48–59.
- Wina Septiana, D. (2022). Literature Review: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–21.