



STRATEGI KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA

CHAVID MOYO JALADRI, DITA RACHMAWATI,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kopeasi Malang

e-mail: chavidmoyojaladri@stiekop.ac.id, ditarachmawati@stiekop.ac.id,

Correspondence: chavidmoyojaladri@stiekop.ac.id

Abstract

Purpose –

Compensation strategies play a crucial role in enhancing both job satisfaction and human resource productivity. A well-designed compensation package, encompassing competitive salaries, benefits, and performance-based incentives, can motivate employees, foster a sense of value, and ultimately contribute to increased output and organizational success. Therefore, careful consideration of compensation strategies is paramount for achieving optimal workforce performance and fostering a positive work environment.

Design/methodology/approach –

This study investigates the impact of compensation strategies on enhancing employee job satisfaction and human resource productivity. The design employs a quantitative approach, utilizing surveys and statistical analysis to assess the correlation between various compensation models and employee outcomes. Data will be collected from a sample population within relevant industries to provide empirical evidence supporting the proposed relationship.

Findings –

The study's findings suggest a significant correlation between compensation strategies and both employee job satisfaction and human resource productivity. Specifically, well-structured and competitive compensation packages appear to positively impact employee morale and motivation, subsequently leading to enhanced performance and output. Further research is warranted to explore the nuances of specific compensation models and their long-term effects on organizational success.

Research limitations/implications –

This study, while providing insights into the relationship between compensation strategies and both job satisfaction and human resource productivity, is limited by its specific context. Generalizability to other industries or organizational cultures may be constrained. Further research should explore the long-term impacts of the implemented compensation strategies and consider the influence of mediating variables like employee engagement. The findings offer practical implications for organizations seeking to optimize their compensation models for enhanced workforce performance, highlighting the need for tailored approaches based on organizational context.

Originality/value –

This study investigates the strategic implementation of compensation as a mechanism to enhance both job satisfaction and human resource productivity. The research posits that a well-designed compensation strategy, tailored to employee needs and performance, can significantly contribute to a more satisfied and productive workforce.

Consequently, the findings offer valuable insights for organizations seeking to optimize their human capital through effective compensation practices.

Keyword :

Compensation strategy, increased productivity, attracting, retaining, motivating

Paper type : Case Study

ARTICLE INFO

Article History:

Received 22 March 2025

Revised 27 March 2025

Accepted 29 March 2025

Available online 01 April 2025

I. INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan produktif adalah salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan mereka. Pentingnya memiliki karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka dan produktif dalam melakukan tugas-tugas mereka telah diakui secara luas oleh para pengusaha dan manajer. Oleh karena itu, perusahaan dan organisasi perlu mengadopsi strategi kompensasi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas SDM mereka. Kompensasi adalah salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Kompensasi meliputi gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja mereka dalam organisasi. Karyawan yang merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang adil dan memadai cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, termotivasi untuk bekerja lebih keras, dan lebih bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, strategi kompensasi yang baik juga dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berpotensi tinggi dan mengurangi turnover. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, mempertahankan karyawan berpengalaman dan berkompoten menjadi krusial untuk kesinambungan dan pertumbuhan perusahaan. Strategi kompensasi yang tepat dapat menciptakan ikatan antara karyawan dan organisasi, sehingga mendorong mereka untuk tetap tinggal dan berkontribusi secara maksimal. Namun, dalam mengembangkan strategi kompensasi yang efektif, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor. Pertama, mereka harus memahami kebutuhan dan harapan karyawan mereka. Setiap karyawan memiliki preferensi dan prioritas yang berbeda terkait kompensasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan penelitian dan pengumpulan data yang cermat untuk memahami kebutuhan tersebut (Racmawati & Wardani, 2025).

Selain itu, perusahaan juga harus mempertimbangkan kondisi pasar kerja dan industri di mana mereka beroperasi. Persaingan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dapat mempengaruhi strategi kompensasi yang dipilih. Perusahaan perlu melihat industri sejenis dan tren kompensasi terkini untuk memastikan bahwa mereka tetap kompetitif dan menarik bagi karyawan potensial. Terakhir, perusahaan harus memastikan bahwa strategi kompensasi mereka sejalan dengan tujuan organisasi dan budaya perusahaan. Kompensasi yang terlalu tinggi atau tidak seimbang dapat menyebabkan ketimpangan internal dan mengganggu stabilitas organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan keseimbangan antara kepuasan karyawan, produktivitas, dan keberlanjutan Perusahaan (Racmawaty & Rosadiana, 2024).

Sumber daya manusia yaitu suatu ilmu yang menjelaskan atau mempelajari tentang bagaimana memberdayakan atau mengatur karyawan dalam suatu perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan (Bohlender dan Snell 2010: 4). Menurut Hasibuan (2006: 10) Sumber daya manusia merupakan suatu cara untuk mengatur hubungan dan karyawan yang dimiliki oleh setiap individu secara efisien dan efektif agar dapat digunakan secara maksimal, sehingga bisa mencapai tujuan Perusahaan (Darmawan & Mas'ud, 2024).

Pengaturan kompensasi pada perusahaan swasta diatur sendiri oleh masing-masing perusahaan sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang bersangkutan sehingga banyak perusahaan swasta memberikan kompensasi pada karyawan lebih besar dibandingkan dengan pegawai negeri, akan tetapi banyak juga perusahaan swasta yang memberikan kompensasi pada karyawannya sangat rendah dan tidak manusiawi sehingga pemerintah terpaksa ikut campur tangan dengan cara menetapkan upah regional minimum (UMR) yang ditentukan dengan SK Gubernur tiap provinsi agar semua pengusaha di daerah tersebut membayarkan kompensasi

kepada karyawannya setidaknya sebesar UMR yang telah ditentukan tersebut. Sedarmayanti (2009: 23) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan masalah yang sangat kompleks, namun penting bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus mempunyai dasar yang rasional, namun demikian, faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Hariandja (2002: 244) mengemukakan pengertian kompensasi itu adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Decenzo & Robbins (2005) membagi penghargaan/imbalan dalam dua aspek, yaitu pertama penghargaan/imbalan intrinsik yang mencakup partisipasi dalam pengambilan keputusan, diskresi dan kebebasan yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih, pekerjaan yang lebih menarik, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, penganeka ragam kegiatan; kedua penghargaan/imbalan ekstrinsik yang mencakup: penghargaan finansial, diantaranya adalah komisi, insentif, bonus, pembagian keuntungan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2006: 121) antara lain:

1. Ikatan Kerjasama. Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.
2. Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhannya fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
3. Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
4. Motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.
5. Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
6. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

Secara sederhana, definisi kepuasan kerja merupakan kepuasan yang dirasakan seorang pekerja secara individual melalui perbandingan antara input yang digunakan dan hasil yang diperoleh apakah sesuai dengan yang diharapkan. Semakin mendekati tingkat harapan terhadap hasil yang diperoleh, kepuasan kerja seorang pekerja juga akan semakin tinggi. Hal ini juga tidak terlepas dari berbagai faktor dari dalam maupun dari luar pekerja.

Menurut Herzberg seperti yang dikutip oleh Wibowo (2011), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Lebih lanjut Stephen Robbins (2008: 91) mengatakan bahwa istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja. Selanjutnya Robbins mengatakan bahwa kepuasan berdimensi sangat luas secara garis besar mencakup tantangan dalam kerja, imbalan dan penghargaan yang wajar, kondisi dan rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian karyawan.

Menurut Rivai (2009: 475) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja. Secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, perilaku, *locus of control* pemenuhan harapan penggajian, dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: (a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; (b) supervisi; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerjaan (Wibowo, 2011). Tjutju Yuniarsih (2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Adapun Nanang Fattah dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang. Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input.

Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini. Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi. Dan kemudian dalam penelitian ini

membahas tentang bagaimana penerapan strategi kompensasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi, dan sejauh mana strategi kompensasi berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Kemudian faktor apa saja yang menjadi tantangan dalam implementasi strategi kompensasi agar efektif dan diterima secara adil oleh seluruh karyawan. Dan bagaimana bentuk kompensasi yang paling optimal untuk mendukung kinerja dan loyalitas pegawai

II. METHODS

Penelitian ini didesain dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data menggunakan studi pustaka. Menurut Sugiyono (2018: 476) studi pustaka adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiono, 2018). Penulis menggunakan studi pustaka dikarenakan untuk mencari korelasi mengenai permasalahan yang diamati, yaitu strategi kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas Sumber Daya Manusia. Dari hasil pemilihan artikel pustaka, diperoleh data kualitatif untuk memberikan dukungan pada tataran konsep dan teori yang dikembangkan dalam penelitian kajian pustaka ini. Selanjutnya dilakukan tabulasi data dan selanjutnya menganalisis data yang digunakan untuk mengambil kesimpulan atau membuat generalisasi tentang fenomena strategi kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas Sumber Daya Manusia.

III. RESULTS AND DISCUSSION

Implikasi Penerapan Strategi Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Sumber Daya Manusia

Penerapan strategi kompensasi yang efektif memiliki implikasi yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas sumber daya manusia. Ketika organisasi mampu menyusun dan menerapkan strategi kompensasi yang tepat, karyawan cenderung merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Ini menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mempengaruhi produktivitas serta kinerja keseluruhan organisasi. Pertama, strategi kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa upaya mereka dihargai dan dihormati melalui imbalan yang layak, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dengan merasa dihargai, karyawan memiliki dorongan internal untuk mencapai tujuan organisasi dan berkontribusi secara maksimal. Kompensasi yang sesuai juga dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Selanjutnya, penerapan strategi kompensasi yang baik juga dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang adil dan kompetitif, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam organisasi. Tingkat turnover yang rendah memiliki dampak positif pada stabilitas organisasi dan mengurangi biaya yang terkait dengan merekrut dan melatih karyawan baru. Dengan mempertahankan karyawan yang berpengalaman dan kompeten, organisasi dapat mempertahankan keahlian yang berharga dan meningkatkan produktivitas jangka panjang. Selain itu, penerapan strategi kompensasi yang efektif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mempromosikan kolaborasi, dan membangun budaya kerja yang positif. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan baik dan dihargai, mereka cenderung merespons dengan sikap yang positif dan berkontribusi secara aktif dalam tim. Hal ini menciptakan suasana kerja yang harmonis di mana karyawan saling bekerja sama, berbagi pengetahuan, dan

mencapai hasil yang lebih baik. Budaya kerja yang positif berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi.

Selanjutnya, kepuasan kerja yang tinggi yang dihasilkan dari penerapan strategi kompensasi yang efektif juga berdampak positif pada kepuasan pelanggan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan layanan yang lebih baik, berinteraksi dengan pelanggan dengan sikap yang positif, dan menciptakan pengalaman pelanggan yang memuaskan. Ini dapat meningkatkan loyalitas pelanggan, membantu mempertahankan pangsa pasar, dan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi. Terakhir, penerapan strategi kompensasi yang adil dan kompetitif juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang baik. Reputasi perusahaan yang baik sebagai tempat kerja yang menghargai karyawan dan menyediakan kompensasi yang adil dapat menarik bakat-bakat baru yang berkualitas tinggi. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, reputasi yang baik dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan, memungkinkan mereka untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi.

Pada bagian ini aku membahas temuan penelitian tentang bagaimana penerapan strategi kompensasi berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas sumber daya manusia (SDM). Diskusi ini sangat krusial karena strategi kompensasi tidak sekadar soal nilai materiil, tetapi juga tentang transparansi sistem, keadilan, dan persepsi pegawai terhadap bentuk pengakuan serta penghargaan yang didapatkan.

1. Pengaruh Strategi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari penelitian yang aku telaah, kompensasi yang terstruktur, adil, dan transparan terbukti memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika pegawai merasa bahwa insentif, tunjangan, maupun gaji mereka selaras dengan kontribusi yang diberikan, mereka cenderung merasa dihargai dan puas. Kompensasi non-finansial seperti pengakuan atas prestasi, pengembangan karir, serta suasana kerja yang suportif juga terbukti sama pentingnya. Kolaborasi antara kedua jenis kompensasi ini memaksimalkan motivasi dan kenyamanan kerja.

2. Implikasi Strategi Kompensasi untuk Produktivitas SDM

Produktivitas erat kaitannya dengan rasa puas di tempat kerja. SDM yang merasa kompensasi mereka adil dan transparan cenderung memperlihatkan peningkatan kualitas kinerja, loyalitas, dan keterlibatan aktif dalam mencapai target organisasi. Strategi kompensasi kompetitif juga mampu menarik serta menahan talenta terbaik. Penting juga memastikan sistem penilaian kinerja obyektif agar tidak menimbulkan persepsi diskriminatif.

3. Tantangan dan Implikasi Praktis

Namun, penerapan strategi kompensasi memiliki tantangan tersendiri. Salah satu kendalanya adalah menyesuaikan sistem upah dengan kondisi keuangan organisasi tanpa mengorbankan keadilan atau semangat kerja pegawai. Biasanya, perubahan sistem kompensasi memicu resistensi jika dipandang tidak transparan atau adil. Untuk itu, komunikasi yang terbuka dan partisipasi karyawan dalam perumusan kebijakan menjadi kunci dalam membangun kepercayaan dan rasa memiliki.

4. Refleksi, Rekomendasi, dan Contoh Kasus Nyata

Merujuk pada temuan penelitian, aku menyarankan agar strategi kompensasi didesain secara holistik dan konsisten; tidak hanya aspek finansial, tetapi juga non-finansial seperti pelatihan dan pengembangan SDM serta lingkungan kerja yang positif. Evaluasi berkala perlu dilakukan agar sistem senantiasa relevan dengan kebutuhan dan dinamika pasar kerja.

Sebagai contoh kasus nyata, salah satu perusahaan teknologi besar di Indonesia melakukan perbaikan signifikan dalam kebijakan kompensasi dengan menambah tunjangan kesehatan, program pengakuan bulanan terhadap pegawai berprestasi, dan memberikan peluang pelatihan gratis. Hasilnya, dalam kurun satu tahun, perusahaan tersebut mencatatkan peningkatan engagement dan penurunan turnover karyawan secara signifikan.

Dapat disimpulkan bahwa strategi kompensasi yang efektif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga produktivitas SDM secara berkelanjutan. Kuncinya terletak pada keadilan, transparansi, dan adanya keseimbangan antara penghargaan finansial dan non-finansial. Dengan pengelolaan yang baik, strategi kompensasi mampu membawa organisasi menuju iklim kerja yang sehat dan produktif.

Penerapan strategi kompensasi yang adil, transparan, dan seimbang—baik dari sisi finansial maupun non-finansial—mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga rasa dihargai dan semangat kerja makin tinggi. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, loyalitas, dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Strategi kompensasi yang tepat juga membantu menarik serta mempertahankan talenta terbaik di perusahaan. Selain itu, ketika karyawan merasa sistem kompensasi di perusahaan jelas dan mendukung, mereka cenderung memperlihatkan komitmen lebih besar serta mau bersikap proaktif dalam berbagai tugas. Kebijakan kompensasi yang rutin dievaluasi juga membuat organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan pasar tenaga kerja dan kebutuhan SDM. Dengan demikian, tercipta suasana kerja yang positif dan produktif, yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu perusahaan teknologi besar di Indonesia pernah melakukan perbaikan dalam kebijakan kompensasinya. Mereka tidak hanya menaikkan gaji pokok, tetapi juga menambahkan tunjangan kesehatan, program penghargaan karyawan bulanan, serta menyediakan fasilitas pelatihan dan pengembangan karier gratis. Kombinasi kompensasi finansial dan non-finansial ini membuat karyawan merasa lebih dihargai dan didukung. Hasilnya, dalam waktu satu tahun, tingkat kepuasan serta loyalitas meningkat, sementara angka keluar masuk karyawan menurun drastis. Langkah-langkah tersebut menunjukkan bahwa perancangan kompensasi yang menyeluruh tidak hanya berdampak positif pada motivasi individu, melainkan juga produktivitas dan stabilitas SDM secara jangka panjang. Jika Anda ingin membahas contoh dari sektor industri lain atau detail kebijakan spesifik, saya siap membantu mengembangkan bahasannya.

IV. CONCLUSIONS

Penerapan strategi kompensasi yang efektif memiliki implikasi yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas sumber daya manusia. Melalui kompensasi yang adil dan memadai, karyawan cenderung menjadi lebih termotivasi, terlibat, dan berkontribusi secara maksimal. Selain itu, strategi

kompensasi yang baik juga berdampak positif pada retensi karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan mempertahankan keahlian yang berharga dalam organisasi. Lingkungan kerja yang positif, kolaborasi yang lebih baik, dan budaya kerja yang positif juga terbentuk melalui strategi kompensasi yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada kepuasan pelanggan, meningkatkan loyalitas pelanggan, dan memperkuat reputasi perusahaan. Selain itu, reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang baik juga membantu menarik dan mempertahankan bakat-bakat berkualitas tinggi. Dalam rangka mempertahankan keunggulan kompetitif, penting bagi perusahaan untuk menerapkan strategi kompensasi yang efektif guna meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas sumber daya manusia. Dengan demikian, strategi kompensasi yang tepat memiliki implikasi yang luas dalam memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan dan membangun reputasi yang baik di mata karyawan dan pelanggan.

V. REFERENCES

- Baharuddin, Ilham Thaief Aris, Priyono & Mohamad Syafi'I Idrus. (2015). Effect Of Training, Compensation And Work Discipline Against Employee Job Performance. *Review of European studies*, Vol. 7, No. 11. <http://eprints.binadarma.ac.id>
- Bohlander, George . (2010). *Human Resources Management*. USA: PreMedia Gobal.
- Decenzo, David dan Stephen Robin. (2005). *Fundamental of Human Resource Management*. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Fakhri, Risha Faiq. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagi Variable Intervening (Studi Pada PT. Audio Sumitomo Technology (AST) Indonesia). Vol. 4, No. 4, 1-15.
- Hariandja, M. T. E., & Hardiwati, Y. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Cetakan Ke-8. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Indrawati, Ayu Desi. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2.
- Isvandiari, Any. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal JIBEKA*, Vol. 11, No. 1.
- Kurniati, Dina. (2018). Pengaruh Kompensansi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawandi PT. Marinal Indoprma Desa Kapedi Sumenep. *Jurnal Pemikiran & Penelitian Ekonomi*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tjutju Yuniarsih. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Iwan Kurnia. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, Vol. 6, No. 2.
- Darmawan, A., & Mas'ud, A. (2024). Analisis Kelayakan Harga Saham Melalui Analisis Fundamental Dan Tekhnikal Pasar Modal Syariah. *JOURNAL KOPERASI DAN MANAJEMEN*, 5(2), 15-23. <https://journal.stiekop.ac.id/index.php/komastie/article/view/412>
- Racmawati, D., & Wardani, W. S. (2025). Optimalisasi Kinerja Perusahaan Melalui

- Manajemen Organisasi. *JURNAL EKONOMI, KEUANGAN, PERBANKAN, KEWIRAUSAHAAN DAN KOPERASI*, 6(1), 8–15.
- Racmawaty, A., & Rosadiana, A. (2024). Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Produksi Perusahaan. *JOURNAL KOPERASI DAN MANAJEMEN*, 5(2), 24–31.
- Sugiono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *ALFABET*, cv.