

LITERATURE REVIEW: ANALISIS STRATEGI KOMPENSASI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Sultan Zaki Kusuma ¹, Achmad Rendy Ardiansyah ², Andi Dafa ³, Alvian Wahyu Ardiansyah ⁴

Program Studi Manajemen
Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Correspondence		
Email: zkusuma30@gmail.com , alvianwahyu1201@gmail.com , darkrenovox31@gmail.com , andidaffa26@gmail.com		No. Telp:
Submitted 26 Juni 2025	Accepted 29 Juni 2025	Published 30 Juni 2025

ABSTRAK

Penelitian ini adalah kajian tinjauan pustaka yang bertujuan untuk mengkaji berbagai pendekatan kompensasi dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi organisasi memiliki peran yang penting dalam mengelola dan mempertahankan karyawan, serta mendorong kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja. Artikel ini mengkaji enam penelitian terdahulu yang menyoroti berbagai pendekatan kompensasi di sektor industri yang berbeda, seperti manufaktur, jasa, dan pemerintahan. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi yang adil, fleksibel, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan loyalitas. Bentuk dari kompensasi yang digunakan organisasi antara lain : gaji pokok, bonus, tunjangan makan, tunjangan kehadiran, serta benefit tambahan seperti tunjangan kesehatan. Penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi berperan dalam menurunkan tingkat turnover intention dan meningkatkan keterlibatan kerja. Strategi kompensasi yang efektif perlu mempertimbangkan aspek finansial, tetapi juga elemen non-finansial seperti pengakuan dan dukungan organisasi.

Kata Kunci : Kompensasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, kinerja, retensi, motivasi

ABSTRACT

This research is a literature review study that aims to examine various compensation approaches in the context of human resource management. Organizational compensation plays an important role in managing and retaining employees, as well as driving performance, motivation, job satisfaction, and workforce retention. This article reviews six previous studies that highlight various compensation approaches in different industrial sectors, such as manufacturing, services, and government. The results show that fair, flexible, and appropriate compensation for employees has a significant impact on improving performance and loyalty. The forms of compensation used by organizations include: basic salary, bonuses, meal allowances, attendance allowances, and additional benefits such as health benefits. Research also shows that compensation plays a role in reducing turnover intention and increasing work engagement. An effective compensation strategy needs to consider financial aspects, but also non-financial elements such as organizational recognition and support.

Keywords: Compensation, Human Resource Management, performance, retention, motivation

PENDAHULUAN

Dalam persaingan global yang semakin kompetitif, sebuah perusahaan diuntut untuk tidak hanya berfokus terhadap efisiensi operasional, namun juga mengatur sumber daya manusia (SDM) secara strategis. Salah satu komponen signifikan manajemen SDM merupakan sistem kompensasi. Kompensasi tidak hanya dilihat sebagai imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan, tetapi juga mencakup manfaat non-finansial yang dirancang untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjamin keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Menurut Tsauri (2013:3) Sumber daya manusia adalah garda terdepan dalam pelayanan, yang dapat diandalkan untuk mencapai standar kualitas yang diharapkan oleh para wajib pajak dan penanggung retribusi. Sementara itu, Sutrisno (2017:5) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aspek strategis dalam

organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki posisi penting dalam mengelola dan mengembangkan potensi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Strategi kompensasi dirancang secara tepat dan terarah dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi. Oleh karena itu, peran kompensasi yang tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kontribusi karyawan, tetapi juga sebagai alat strategis untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas tenaga kerja. Kompensasi yang diberikan secara adil, kompetitif, dan berbasis pada kinerja karyawan akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang positif dan kondusif, serta memperkuat komitmen individu terhadap tujuan organisasi.

Kompensasi merupakan aspek terpenting bagi karyawan yang sedang bekerja di sebuah perusahaan. Masram dan Mu'ah (2015:130) berpendapat kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sementara menurut Anshory dan Indrasari (2018:231) Kompensasi merujuk pada imbalan yang diberikan secara rutin dan dalam jumlah yang spesifik oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas tenaga dan usaha yang telah mereka berikan untuk mencapai target perusahaan, yang terdiri dari gaji dan upah. Anshory dan Indrasari (2018:232) menjelaskan terdapat 7 indikator kompensasi meliputi : gaji, upah, honor, bonus, komisi, insentif dan tunjangan. Dengan demikian, kompensasi dapat membantu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas, tetapi juga memainkan peran utama dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas keseluruhan.

Dengan mempertimbangkan urgensi tersebut, penelitian mengenai sistem kompensasi strategis menjadi penting untuk memberikan pemahaman konseptual dan praktis tentang bagaimana kompensasi dapat dioptimalkan sebagai alat strategis dalam pengelolaan SDM. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen SDM serta implikasi praktis bagi pengambilan kebijakan di tingkat organisasi.

Metode Penelitian

Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan analisis pendekatan kualitatif dengan teknik kajian pustaka. Penulis mengkaji teori serta hubungan atau pengaruh antar variabel berdasarkan sumber-sumber yang diperoleh dari buku, jurnal, dan dokumen ilmiah lainnya, baik secara luring melalui perpustakaan maupun daring melalui platform seperti Mendeley, Google Scholar, dan berbagai platform daring lainnya. Dalam penelitian yang bersifat kualitatif, tinjauan pustaka perlu diterapkan dengan konsisten sesuai dengan asumsi-asumsi yang ada dalam metodologi. Artinya, kajian tersebut harus bersifat induktif dan tidak mengarahkan pada pertanyaan-pertanyaan penelitian secara kaku. Menurut Yudistira dan Siwantara (2012), kajian literatur merupakan bentuk ringkasan tertulis yang memuat artikel dari berbagai sumber seperti jurnal, buku, maupun dokumen lainnya yang menjelaskan teori serta informasi, baik yang bersifat historis maupun terkini, dan disusun secara sistematis berdasarkan topik serta dokumen yang relevan dengan kebutuhan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Dengan mendasarkan pada teori serta penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan, artikel literature review ini memusatkan pembahasannya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

Tabel 1 Penelitian terdahulu

Penulis, Tahun	Judul	Hasil dan Pembahasan
Penulis : Putri Nur Alis Azizah, Atep Kustiwa Tahun : 2024	Penerapan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawandi Cv. Barokah Bandung	Pemberian kompensasi berupa bonus uang makan kepada karyawan operasional di CV. Barokah Bandung terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
Penulis : Zahara Tussoleha Rony , Heri Fitriadi , Warkianto Widjaja Tahun : 2023	Pengaruh Turnover Intention Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat	Penelitian ini mengungkap bahwa turnover intention dan sistem kompensasi secara signifikan memengaruhi retensi karyawan.
Penulis : Fitri Isnaini Fausia, Mudji Kuswinarno Tahun : 2023	Analisis Dampak Kompensasi Dan Benefit Terhadap Motivasi Karyawan Bank Bri	Studi ini mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan menyeluruh, disertai dengan manfaat yang selaras dengan kebutuhan karyawan, memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja mereka.
Penulis : Selvi Didik Aryanti , Jajuk Herawati Tahun : 2021	Strategi Meningkatkan Keterlibatan Kerja Karyawan Dengan Persepsi Dukungan Perusahaan Dan Kompensasi: Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta (Diy)	Dalam penelitian ini, kompensasi dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa selain dukungan organisasi, kompensasi turut memengaruhi persepsi dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka.
Penulis : Rizsky Afrizal Ramadhan , Muhamad Kamaludin, Rivaldo Riski Sinaga Tahun :	Analisis Kompensasi Karyawan pada PT. SEJATEA Indonesia	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Sejatea Indonesia.
Penulis : Andi Ronaldi Tahun : 2023	Kompensasi Di Cv. Geo Karya Pratama	"Penelitian menunjukkan bahwa CV. Geo Karya Pratama mengimplementasikan sistem kompensasi yang bersifat beragam dan adaptif, mencakup elemen-elemen seperti gaji pokok, tunjangan

		kesehatan, tunjangan kehadiran, serta tunjangan makan.
--	--	--

Berdasarkan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu, ditemukan bahwa strategi kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek dalam manajemen sumber daya manusia, seperti kinerja, motivasi, retensi, dan keterlibatan kerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil, fleksibel, serta disesuaikan dengan kebutuhan karyawan mampu meningkatkan produktivitas dan loyalitas. Selain itu, kompensasi juga terbukti dapat menurunkan turnover intention dan memperkuat kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa kompensasi yang dirancang dengan mempertimbangkan keadilan, kebutuhan karyawan, serta dukungan organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap berbagai aspek dalam manajemen sumber daya manusia, seperti kinerja, motivasi, retensi, dan keterlibatan kerja. Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dapat menjadi salah satu kunci strategis dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi, serta memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki tetap termotivasi, produktif, dan loyal dalam mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi

Simpulan

Bedasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan. Maka dapat di simpulkan bahwa strategi kompensasi merupakan elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan besar dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, retensi, serta kinerja karyawan. Kompensasi yang dirancang secara adil, kompetitif, dan berbasis pada kinerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, sistem kompensasi yang tidak efektif dapat berdampak pada meningkatnya turnover, menurunnya loyalitas, serta menurunnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk secara cermat merancang strategi kompensasi yang sesuai dengan karakteristik tenaga kerja, tujuan bisnis, dan dinamika pasar tenaga kerja.

Saran

Mengacu pada kesimpulan yang telah disampaikan, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Bagi oraganisasi disarankan untuk terus mengembangkan sistem kompensasi yang berintegrasi dengan strategi bisnis yang sedang di jalankan.
2. Bagi manajer disarankan untuk selalu melakukan evaluasi secara berkala di harapkan dapat berdampak efektivitas sistem kompensasi serta menyesuaikan kebutuhan karyawan dan perkembangan pada lingkungan bekerja
3. Bagi peneliti selanjutnya di harapkan dapat memperluas variabel penelitian yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia seperti motivasi, kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan dalam berbagai sektor industri.

Daftar Pustaka

- Aryanti, S. D., & Herawati, J. (2021). Strategi Meningkatkan Keterlibatan Kerja Karyawan Dengan Persepsi Dukungan Perusahaan Dan Kompensasi: Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 47-62.
- Azizah, P. N. A., & Kustiwa, A. (2024). Penerapan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV. Barokah Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 198-205.
- Ansory, Al F, & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.

- Fausia, F. I., & Kuswinarno, M. (2024). Analisis Dampak Kompensasi Dan Benefit Terhadap Motivasi Karyawan Bank Bri. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(6).
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ronaldi, A. (2023). Kompensasi di CV. Geo Karya Pratama. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(2), 814-825.
- Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. (2023). Pengaruh turnover intention dan kompensasi terhadap tingkat retensi karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 45-54.
- Ramadhan, R. A., Kamaludin, M., & Sinaga, R. R. (2022). Analisis Kompensasi Karyawan pada PT. SEJATEA Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 1(3), 169-171.
- Sutrisno,. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tsauri, Sofyan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Press.
- Yudistira, C. G. dan I. W. Siwantara. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng. *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 6(1): 99 – 108.