

## HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS KINERJA KARYAWAN

NADIYA FAZA AZZAHRA<sup>1</sup>, NABILLA FITRIA SHALMA<sup>2</sup>, NAUVAL IZAM PASA<sup>3</sup>,  
MUHAMMAD HISBUL MUTTAQIN<sup>4</sup>, MARDIYAH<sup>5</sup>

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

e-mail: [Nadiyafazaazzahra@gmail.com](mailto:Nadiyafazaazzahra@gmail.com), [nabillafitria0834@gmail.com](mailto:nabillafitria0834@gmail.com),  
[nauvalizampasa@gmail.com](mailto:nauvalizampasa@gmail.com), [mhisbul000@gmail.com](mailto:mhisbul000@gmail.com), [ummi.mardiyah@uinsa.ac.id](mailto:ummi.mardiyah@uinsa.ac.id)

### ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui beberapa hal: a) Definisi kompensasi, b) Jenis-jenis kompensasi; c) Definisi loyalitas kerja karyawan; d) Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan; e) Dampak adanya kompensasi terhadap loyalitas kinerja karyawan. Artikel ini ditulis dengan menggunakan library research atau studi kepustakaan, dengan menulis kajian dari berbagai referensi seperti, jurnal, artikel, buku, atau semacam lainnya yang berkaitan dengan tema yang diangkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dengan loyalitas kinerja karyawan memiliki hubungan atau keterkaitan yang kuat, kompensasi membantu untuk meningkatkan motivasi dan semangat karyawan.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

This article aims to find out several things: a) Definition of compensation, b) Types of compensation; c) Definition of employee work loyalty; d) Factors that influence employee work loyalty; e) Impact of compensation on employee performance loyalty. This article was written using library research or literature study, by writing a study from various references such as journals, articles, books, or others related to the theme raised. The results of this study indicate that compensation with employee performance loyalty has a strong relationship or connection, compensation helps to increase employee motivation and enthusiasm.

**Keywords:** Human Resource Management, Compensation, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Manajemen secara umum adalah proses penetapan sasaran atau tujuan dari sesuatu yang akan dicapai serta menentukan jalan dan sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut dengan sungguh-sungguh dan produktif. Manajemen bukan hanya tentang membuat rencana, tetapi juga memastikan bahwa setiap langkah dan keputusan diambil secara efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini sejalan dengan fungsi instruksi atau arahan yang memandu setiap tindakan dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, manajemen memiliki peran yang sangat penting. Upaya sekolah dalam meningkatkan kinerja tidak bisa terlepas dari bagaimana manajemen merespon harapan-harapan yang muncul, baik dari pihak internal maupun eksternal. Harapan tersebut dapat berkaitan dengan peningkatan kualitas pengajaran, hasil belajar siswa, serta efisiensi operasional sekolah secara keseluruhan. Penyusunan dan pelaksanaan manajemen organisasi pendidikan yang baik akan berdampak signifikan terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai visi dan misinya. Keberhasilan dalam manajemen pendidikan tidak hanya ditentukan oleh perencanaan, tetapi juga implementasi yang tepat. Ini mencakup alokasi sumber daya secara efektif, manajemen waktu, serta pemberdayaan tenaga pendidik dan staf administrasi. Pada akhirnya, kualitas pendidikan yang tinggi dan persiapan yang matang akan memberikan hasil positif tidak hanya bagi siswa, tetapi juga bagi seluruh instansi yang terlibat dalam proses pendidikan. Dengan manajemen yang baik, sekolah dapat

mencapai kesuksesan yang berkelanjutan serta memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan generasi yang kompeten dan berdaya saing tinggi (Firnanda dkk., 2023).

Dalam suatu organisasi salah satu yang menjadi pertimbangan produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja yang sesuai dan kompensasi yang adil. Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa atas kerja karyawan. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang berarti baik bagi karyawan dan organisasi. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah dan penghargaan juga akan berdampak positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan antusias dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan akan muncul mendorong karyawan untuk berprestasi dalam kinerjanya (Hafidzi dkk., 2023).

Kinerja karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja bukan hanya sekadar hasil akhir dari pekerjaan, tetapi merupakan bentuk perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran masing-masing di dalam perusahaan. Kinerja karyawan ini menjadi tolak ukur utama yang menentukan apakah suatu perusahaan akan berhasil atau gagal mencapai tujuannya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus yang sangat penting dalam strategi manajemen perusahaan. Kinerja karyawan juga menjadi topik yang menarik untuk dibahas karena banyak penelitian yang mengangkat isu terkait efektivitas kinerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Kinerja karyawan tidak dapat dipandang sebagai faktor yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh banyak aspek baik internal maupun eksternal. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja, budaya organisasi, kemampuan manajemen dalam memimpin, kesempatan pengembangan karier, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Salah satu faktor utama yang sering diidentifikasi sebagai pendorong kinerja adalah kompensasi. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial, baik melalui gaji yang layak, bonus, atau tunjangan lainnya, cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk bekerja dengan baik. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan akan meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan (Qorfianalda & Wulandari, 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat kita ketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat rasa keterikatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi yang memadai menjadi salah satu faktor kunci dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan berkontribusi pada stabilitas serta pertumbuhan perusahaan. Dengan demikian, kompensasi yang tepat berperan penting dalam menciptakan keseimbangan antara loyalitas dan kinerja karyawan yang optimal.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian menggunakan pendekatan library research atau penelitian berbasis literatur. Metode ini biasanya digunakan untuk menyusun tinjauan literatur yang komprehensif mengenai suatu topik penelitian, dengan mengumpulkan dan menganalisis informasi dari sumber-sumber yang ada. Artikel ini dibuat dengan menulis kajian dari berbagai referensi seperti, jurnal, artikel, buku, atau semacam lainnya yang berkaitan dengan tema yang diangkat yaitu korelasi antara kompensasi dengan loyalitas kinerja karyawan. Metode penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang topik yang diteliti dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada dan menyediakan dasar yang kuat untuk penelitian lebih lanjut (Creswell & Creswell, 2018).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kompensasi yang diberikan perusahaan dengan loyalitas kinerja karyawan. Semakin baik sistem kebijakan kompensasi yang diterapkan, semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kepuasan terhadap kompensasi memberikan kontribusi langsung pada loyalitas kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasa puas dengan sistem kompensasi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang konsisten dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan untuk mengembangkan sistem pengadaan yang transparan, adil, dan kompetitif guna meningkatkan loyalitas karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan. Hasil penelitian memuat definisi kompensasi, macam-macam kompensasi, definisi loyalitas kerja karyawan, faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, serta dampak adanya kompensasi terhadap loyalitas kinerja karyawan.

### **Pembahasan**

#### **A. Definisi Kompensasi**

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Untuk memperoleh gambaran mengenai kompensasi berikut ini akan dikemukakan definisi-definisi mengenai kompensasi menurut beberapa ahli (Didik Susetyo & Muhammad Ichsan Hadjri, 2020):

1. Werther dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.
2. Menurut Dessler kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Menurut Ivancevich "kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Karyawan menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun nonfinansial". Dengan demikian, sebagai penghargaan atas penyerahan dan pemberian segenap hasil kerja atau performance karyawan kepada organisasi, maka organisasi memberikan balas jasa, imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, compensation atau reward. Dari teori tersebut dapat kita perjelas bahwa kompensasi tidak hanya pemberian dalam bentuk gaji, tetap bisa selain dari itu seperti, pemberian penghargaan, pencapaian, tunjangan, pengakuan, dengan kata lain semua hal yang berbentuk reward merupakan kompensasi. Kompensasi merujuk pada total imbalan finansial dan non-finansial yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas pekerjaan mereka. Ini mencakup berbagai bentuk pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi. Kompensasi mencakup seluruh paket imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas pekerjaan mereka, baik dalam bentuk uang maupun manfaat tambahan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh Perusahaan.

Salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang penting adalah pemberian kompensasi pada karyawan. Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan salah satu cara dari perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, semangat kerja dan kepuasan kerja, ini disebabkan adanya berbagai aspek yang harus dipertimbangkan dalam penetapan rancangan pemberian kompensasi, baik dari sudut

pandang perusahaan maupun darisudut pandang karyawan. Bagi perusahaan, pemberian kompensasi merupakan faktor biaya yang dianggap dapat mengurangi laba. Sedangkan bagi karyawan, kompensasi adalah alat penjaga kelangsungan hidup yang dapat menentukan status sosial dalam masyarakatnya. Kompensasi ditinjau dari sudut karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang disumbangkan pada organisasi.

#### **B. Macam-macam Kompensasi**

Kompensasi atau imbalan sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Bentuk imbalan tidak hanya tentang pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga tentang memberikan insentif untuk kinerja yang lebih baik, meningkatkan keterlibatan, dan membangun loyalitas jangka panjang. Kompensasi terdiri dari dua komponen utama yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial melibatkan insentif moneter yang dicapai oleh seorang karyawan karena kinerjanya yang luar biasa di tempat kerja. Sedangkan kompensasi non-finansial terdiri dari pengembangan karir, desain pekerjaan, pelatihan dan partisipasi, lingkungan kerja, dan pengakuan. Berikut penjelasannya (Abdullah dkk., 2022) :

##### **1. Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial sendiri merupakan hak karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan, bentuk dari kompensasi ini bisa berupa uang atau jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi finansial terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Kompensasi finansial secara langsung berupa: bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
- b. Kompensasi finansial tidak langsung berupa: tunjangan atau program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas- fasilitas seperti keanggotaan club, kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

##### **2. Kompensasi Non finansial**

Kompensasi non finansial bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan yang bersifat non material. Kompensasi non finansial, dapat berupa Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Dan lingkungan kerja berupa (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, dan lainnya). Kompensasi non finansial (non financial compensation) terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non-finansial terdiri dari tiga kategori yaitu pekerjaan itu sendiri, lingkungan pekerjaan, serta fleksibilitas tempat kerja (Dr Dian Rostikawati, S. E., t.t.)

##### **a. Karakteristik pekerjaan**

Yaitu kondisi kerja yang dirasakan nyaman dan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, atau kemampuan dari setiap karyawan. demikian juga melakukan pekerjaan yang sangat penting atau bermanfaat bagi orang lain akan menjadi daya tarik secara psikologis dan juga memberikan manfaat, kepuasan tersendiri sebagai imbalan non-keuangan yang dapat dirasakan oleh karyawan. Kadang ada karyawan yang merasa nyaman dan senang melakukan pekerjaan yang menantang atau membutuhkan kreativitas atau keahlian tertentu.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang membuat tenang, senang, nyaman. atau suasana psikologis atau soisal lainnya yang bersifat positif jika bekerja pada lingkungan pekerjaan yang menerapkan kebijakan atau peraturan yang jelas akan menjadi kompensasi non finansial bagi karyawan, demikian juga bekerja bersama dengan teman-teman karyawan lainnya yang sangat berkompeten, lingkungan kerja yang bebas dari permusuhan, teman kerja yang kompak, atau bekerja dengan fasilitas pekerjaan (kantor, ATK, atau fasilitas perkantoran) yang nyaman dan menyenangkan akan memotivasi karyawan lebih bersemangat kerja.

c. Fleksibilitas waktu

Waktu kerja yang fleksibel misalnya jam kerja yang luwes atau tidak bersifat kaku yang untuk sebagian orang dapat menjadi faktor yang menyenangkan, hari kerja yang pendek namun padat sehingga mempunyai waktu istirahat yang longgar di akhir minggu, bisa berbagi pekerjaan atau tanggung jawab, atau bahkan kemudahan akses, transportasi, atau sistem komunikasi atau ke tempat kerja yang mudah dan fleksibel dapat menjadi kompensasi non finansial bagi karyawan.

### C. Definisi Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas karyawan dalam bekerja menurut adalah kondisi psikologis pada diri karyawan yang mengikat hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Dalam membangun loyalitas karyawan perlu menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan. Menumbuhkan saling percaya antara karyawan dengan perusahaan adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kesetiaan karyawan kepada perusahaan ditunjukkan dengan sikap setianya pada perusahaan, baik perusahaan dalam kondisi baik ataupun tidak, pemberian kompensasi berupa materi pada karyawan sebagai balas budi perusahaan pada karyawan sangat perlu (Mochklas, 2022).

Dorongan yang kuat pada diri karyawan agar bisa tetap menjadi anggota perusahaan yang ditunjukan dengan sikap yang rela menerima nilai-nilai perusahaan, mentaati peraturan yang berlaku, serta bekerja dengan penuh tanggung jawab merupakan aspek psikologis karyawan dalam membentuk loyalitas kerja. Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja, karean itu perlu langkah-langkah dalam membentuk aspek loyalitas kerja karyawan. Indikasi bahwa karyawan loyal pada perusahaan menurut (Mochklas, 2022) titik beratnya pada pelaksanaan kerja karyawan, yang meliputi kemauan karyawan dalam mentaati peraturan, bekerja sama, rasa memiliki, menyukai pekerjaan, hubungan yang baik antar peribadi dan ada tanggung jawab terhadap perusahaan.

### D. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Jusuf faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terbagi menjadi tiga, yaitu (Abdullah dkk., 2022): 1) Faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga pada karyawan. 2) Faktor Emosional. Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja. 3) Faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan. Berikut ini

penjelasan lengkap dari faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan (Asyharul dkk., 2023):

1. **Kepuasan Kerja**  
Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, dan kesesuaian antara harapan karyawan dengan realitas pekerjaan.
2. **Hubungan dengan Atasan dan Rekan Kerja**  
Interaksi yang positif dengan atasan dan rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Hubungan yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
3. **Kompensasi dan Benefit**  
Gaji, bonus, tunjangan, dan benefit lainnya sangat mempengaruhi loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai secara finansial sesuai dengan usaha dan kontribusi mereka, tingkat loyalitas cenderung meningkat.
4. **Pengembangan Karier**  
Adanya kesempatan untuk berkembang dan berkarier di perusahaan akan mendorong karyawan untuk tetap tinggal. Program pelatihan, promosi, dan pengembangan diri memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas.
5. **Budaya Perusahaan**  
Budaya yang inklusif, suportif, dan menghargai kontribusi setiap individu akan menciptakan rasa keterikatan yang kuat. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari budaya perusahaan biasanya lebih setia.
6. **Keamanan Kerja**  
Rasa aman akan kelangsungan pekerjaan adalah faktor penting. Perusahaan yang memberikan jaminan pekerjaan yang stabil cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal.
7. **Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi**  
Perusahaan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi akan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi, sehingga loyalitas mereka akan meningkat.
8. **Pengakuan dan Apresiasi**  
Pengakuan atas hasil kerja dan kontribusi karyawan, baik melalui penghargaan formal maupun informal, dapat membangun motivasi dan loyalitas.
9. **Keterlibatan dan Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan**  
Karyawan yang diberi kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan merasa lebih dihargai dan termotivasi, sehingga menciptakan loyalitas yang lebih tinggi.
10. **Kepemimpinan**  
Gaya kepemimpinan yang baik, seperti kepemimpinan yang transparan, komunikatif, dan mendukung, akan berpengaruh positif pada loyalitas karyawan.
11. **Kondisi Fisik dan Lingkungan Kerja**  
Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fasilitas maupun kondisi fisik, dapat meningkatkan produktivitas dan kenyamanan, yang pada akhirnya mempengaruhi loyalitas.
12. **Nilai dan Misi Perusahaan**

Karyawan yang merasa bahwa nilai-nilai dan misi perusahaan sejalan dengan nilai pribadi mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

#### **E. Dampak Adanya Kompensasi Terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan**

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Kadarisman, t.t.). Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan salah satu strategi perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, semangat kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan pekerjaan serta tanggung jawab yang telah mereka lakukan, maka hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan (Sjamsiar Husein, 2023).

Kompensasi yang adil tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan produktif, tetapi juga memperkuat keterikatan emosional mereka dengan perusahaan (Muljani, t.t.). Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai cenderung memiliki komitmen lebih tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan. Hal ini dapat terlihat melalui meningkatnya loyalitas, serta keinginan untuk terus berkontribusi terhadap tujuan jangka panjang perusahaan. Sebaliknya jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan usaha yang telah mereka lakukan, maka dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan yang berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Karyawan mungkin merasa kurang termotivasi, tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya, atau bahkan mulai mencari peluang kerja ditempat yang lain. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya memperhatikan besaran kompensasi, tetapi juga bagaimana kompensasi tersebut disesuaikan dengan tanggung jawab, prestasi serta kontribusi individual karyawan untuk memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

Berikut merupakan beberapa dampak kompensasi terhadap loyalitas kinerja karyawan, antara lain:

1. Meningkatkan Kepuasan dan Motivasi Karyawan

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan timbal balik yang didapat dari apa yang telah mereka kerjakan. Kepuasan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan (Kurniawan, 2021).

2. Menciptakan Loyalitas Karyawan yang Lebih Tinggi

Adanya pemberian kompensasi yang sesuai, dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan menjadi lebih setia dan nyaman pada perusahaan tempat mereka bekerja yang mengakui kontribusi mereka melalui pemberian kompensasi yang layak.

3. Mengurangi Turnover Karyawan

Salah satu faktor yang membuat karyawan meninggalkan perusahaan adalah kurangnya kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab atau kinerja mereka. Oleh karena itu, dengan menyediakan kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mengurangi turnover dan menjaga stabilitas karyawan.

4. Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Karyawan yang merasa kompensasi yang mereka dapat sebanding dengan kinerja mereka akan lebih keras dan lebih efektif. Mereka akan selalu berusaha untuk memberikan hasil yang lebih baik dan bersedia untuk berkontribusi lebih untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. Meningkatkan Budaya Kerja yang Positif

Kompensasi yang adil dapat mendukung budaya kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk saling memberi dukungan yang positif antar karyawan. Dengan demikian, dapat menciptakan suasana kerja yang aman, harmonis, dan meningkatkan kolaborasi tim yang baik.

6. Mendapatkan Sekaligus Mempertahankan Karyawan yang Berkualitas

Salah satu tantangan utama dalam perusahaan adalah dapat mempertahankan karyawan yang memiliki potensi dan berkualitas tinggi untuk menunjang kesuksesan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, adanya kompensasi yang baik dapat membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan.

## KESIMPULAN

1. Kompensasi merupakan tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan salah satu cara dari perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, semangat kerja dan kepuasan kerja
2. Dalam suatu perusahaan, kompensasi terbagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial merupakan hak karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan (gaji atau upah). Sedangkan kompensasi non-finansial merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan, terdiri dari tiga kategori yaitu karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan fleksibilitas waktu.
3. Loyalitas karyawan dalam bekerja adalah kondisi psikologis pada diri karyawan yang mengikat hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Dalam upaya membangun loyalitas karyawan perlu adanya hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, meliputi faktor rasional, faktor emosional, dan faktor kepribadian.
5. Kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan pekerjaan serta tanggung jawab yang telah mereka lakukan, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Amir, M., & Husna, A.-U. (2022). *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Penerbit Qiara Media.
- Asyharul, M., Mandasari, A. R., Zahratulfarhah, Rani, D. S., Maysaroh, Afifah, Z. N., Jumawan, & Hadita. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUH LOYALITAS KARYAWAN: LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI (LITERATURE REVIEW). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JIMEA)*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.62017/jimea.v1i1.134>

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Didik Susetyo, Z., & Muhammad Ichsan Hadjri. (2020). *Kompensasi*. UNSRI PRESS.
- Dr Dian Rostikawati, S. E., D. D. R., S. E. (t.t.). *Manajemen Kompensasi & Hubungan Industrial*. Cipta Media Nusantara.
- Firnanda, N. D., Isnaini, A. N., & Mardiyah, M. (2023). Kajian Tentang Konsep Dasar Dan Ruang Lingkup Manajemen Madrasah. *ENGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.37304/enggang.v4i1.12100>
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Kadarisman, D. M. (t.t.). *Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi*.
- Kurniawan, H. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI TAMAN NASIONAL BUKIT DUABELAS. *JURNAL ILMU HUKUM HUMANIORA DAN POLITIK*, Volume 1(Issue 3). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2>
- Mochklas, M. (2022). *Loyalitas pekerja perempuan*. UMSurabaya Publishing.
- Muljani, N. (t.t.). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 2.
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan: *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), Article 02. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.211>
- Sjamsiar Husein, S. K. A. (2023). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT. TOSARI UTAMA JAYAPURA. *Journal of Economics Review (JOER)*, Vol. 3 No. 2. <https://doi.org/10.55098/joer.2.1.1-9>