

LITERATUR REVIEW : PERAN KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA BAGI PERUSAHAAN RITEL DAN JASA DI INDONESIA DAN MANCANEGARA

Fajar Muhammad Dzulqarnain ¹, Cipi Awaludin ², Arnilda Rahayu ³, Fikri Rabbani Pratomo ⁴,
Ayunda esa maharani ⁵, Zahra Aqilatuzzakia ⁶

Universitas Nusaputra, fajar.muhammad_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusaputra, zahra.aqilatuzzakia_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusaputra, ayunda.maharani_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusaputra, arnilda.rahayu_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nnusaputra, fikri.rabbani_mn22@nnusaputra.ac.id

Universitas Nusaputra, cepi.awaludin_mn22@nusaputra.ac.id

Abstract : Compensation plays an important role in human resource management and significantly affects job satisfaction and employee performance. This study is a literature review that examines the literature related to the impact of compensation on employee satisfaction and performance, with a focus on retail and service companies in Indonesia. The analysis was conducted using a systematic review method of relevant journals, identifying the relationship between financial compensation, non-financial compensation, and job satisfaction. The results show that fair and competitive compensation plays a significant role in increasing employee motivation and loyalty, as well as reducing turnover rates. In addition, career development opportunities and additional benefits have proven to play an important role in creating a productive and stable work environment. This study highlights the importance of a holistic compensation strategy, which not only includes financial aspects but also balances professional development and a supportive work environment, in order to enhance employee satisfaction and performance.

Keyword: Compensation¹, Human Resourch², Employee Performance Satisfaction³, Company⁴

Abstract : Kompensasi memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia dan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Studi ini merupakan tinjauan pustaka yang mengkaji literatur terkait dampak kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, dengan fokus pada perusahaan ritel dan jasa di Indonesia. Analisis dilakukan menggunakan metode review sistematis dari jurnal-jurnal yang relevan, mengidentifikasi hubungan antara kompensasi finansial, non-finansial, dan kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, serta menurunkan tingkat turnover. Selain itu, kesempatan pengembangan karir dan tunjangan tambahan terbukti berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan stabil. Studi ini menyoroti pentingnya strategi kompensasi yang holistik, tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga keseimbangan dengan pengembangan profesional dan lingkungan kerja yang mendukung, guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi¹, Sumber Daya Manusia², Kepuasan Kinerja Karyawan³, Perusahaan⁴

E-mail penulis : fajar.muhammad_mn22@nusaputra.ac.id
ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)
<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

PENDAHULUAN

Kompensasi adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia dan mencerminkan kemampuan suatu perusahaan untuk memberikan imbalan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi positif mereka dalam bentuk kinerja yang luar biasa. Secara sederhana, kompensasi berperan sebagai alat efektif untuk mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.. Pertama, gaji mempunyai dampak besar terhadap perilaku karyawan. Kedua, kompensasi karyawan biasanya melibatkan biaya organisasi yang signifikan dan oleh karena itu memerlukan pertimbangan yang tinggi. Saat menerapkan imbalan, pastikan penerapan imbalan selaras dengan pencapaian tujuan organisasi. Kesalahan dalam pelaksanaan kompensasi dapat berdampak negatif terhadap organisasi sebagai pemberi kerja dan pekerja itu sendiri sebagai penyedia jasa.

Tujuan dari kompensasi adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi pekerja atau sebagai jaminan kepada pekerja untuk mendorong mereka agar lebih aktif dan berkinerja lebih baik dalam bekerja. Kompensasi membantu organisasi mengalami peningkatan penghargaan karyawan dan perlakuan adil terhadap organisasi dengan menjaga keseimbangan antara masukan karyawan ke dalam organisasi dan output atau tingkat penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan.

Pemberian imbalan berupa reward, penghargaan, penghasilan, tunjangan,

bonus, dan lain-lain merupakan tanda penghargaan atas apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Dari sudut pandang organisasi, penghargaan terhadap karyawan bergantung pada kuantitas, kualitas, dan layanan yang mereka berikan. Hal ini dapat mempengaruhi tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Kompensasi tidak serta merta berbentuk sejumlah uang tertentu kepada karyawan, namun bisa juga dalam bentuk barang atau fasilitas perusahaan. Saat memberikan penghargaan kepada karyawan, perusahaan harus memastikan bahwa mereka melakukan pekerjaannya dengan benar. Berdasarkan pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa remunerasi merupakan salah satu bentuk kompensasi pegawai.

METODE

Jurnal yang digunakan penulis dalam tinjauan pustaka ini diperoleh dari penyedia database jurnal internasional Science Direct, dan jurnal ilmiah yang digunakan untuk melakukan tinjauan pustaka ini melalui website Google Scholar. Untuk memperluas cakupan makalah, tidak ada batasan tahun penerbitan. Untuk memeriksa relevansi artikel. Peneliti menuliskan kata kunci kompensasi dan kepuasan kinerja karyawan berdasarkan MESH (Medical, Subject, Heading). Penyaringan pertama dilakukan dengan membaca judul, abstrak, dan kata kunci. Makalah yang lolos penyaringan pertama akan direview dengan membaca keseluruhan teks. penilaian kritis. Kriteria inklusi meliputi studi empiris menggunakan metodologi kuantitatif atau kualitatif, survei menggunakan kuesioner, dan studi kasus

untuk menganalisis masalah dan mengembangkan saran perbaikan.

Analisis dilakukan dalam format karya ilmiah yang terdiri dari 4 bab yaitu pendahuluan, metodologi penelitian, hasil & pembahasan dan Kesimpulan. Analisisnya meliputi pengetahuan tentang Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kinerja karyawan. Karena penelitian ini merupakan tinjauan pustaka, maka tidak ada populasi dan sampel. Sebagai gantinya, gunakan tujuh komponen ini untuk menganalisis jurnal.

Jurnal yang digunakan oleh penulis dalam tinjauan pustaka ini diperoleh dari database penyedia jurnal internasional Science Direct, dan jurnal ilmiah yang digunakan untuk melakukan tinjauan pustaka ini melalui website Google Scholar. Untuk memperluas cakupan makalah, tidak ada batasan tahun penerbitan. Untuk memeriksa relevansi artikel. Peneliti menuliskan kata kunci kompensasi dan kepuasan kinerja karyawan berdasarkan MESH (Medical, Subject, Heading). Penyaringan pertama dilakukan dengan membaca judul, abstrak, dan kata kunci. Makalah yang lolos penyaringan pertama akan direview dengan membaca keseluruhan teks. penilaian kritis. Kriteria inklusi meliputi studi empiris menggunakan metodologi kuantitatif atau kualitatif, survei menggunakan kuesioner, dan studi kasus untuk menganalisis masalah dan mengembangkan saran perbaikan.

Fokus utama artikel adalah Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kinerja karyawan. Selain itu, faktor dampak dan indeksasi pada database jurnal internasional dipertimbangkan untuk menentukan kualitas. jurnal tempat artikel dipublikasikan. Setelah artikel yang dinilai

memenuhi kriteria inklusi, konten kemudian dianalisis untuk dikelompokkan berdasarkan tema. Analisis kritis melibatkan membandingkan kesamaan dan perbedaan hasil dari berbagai penelitian. Oleh karena itu, metodologi yang sistematis ini diharapkan dapat menghasilkan review literatur yang menyeluruh tentang masalah Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi menunjuk muka segala bentuk penyerahan atau imbas yang diberikan menjelang orang upahan seperti akhir bersumber peran, usaha, dan masa yang bergerak sumbangkan ke bagian dalam kesibukan dan institut. Kompensasi tidak semata-mata menangkap uang duduk pokok, tetapi juga berbagai tunjangan, bonus, asuransi kesehatan, dan laba lainnya yang bisa diberikan menjelang orang upahan. Tujuan bersumber tertib upah adalah menjelang memasrahkan apresiasi yang adil dan setingkat tambah peran dan kekuatan orang upahan bagian dalam menjemput sasaran institut.

Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif dan kepuasan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Hal ini mencakup sejauh mana kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, suasana kerja, peluang pengembangan karier, serta hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, retensi karyawan, dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Pentingnya implementasi sistem manajemen kompensasi yang adil dan masuk akal dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perlu adanya Penekanan diberikan pada prinsip-prinsip keadilan, persaingan, dan fleksibilitas dalam manajemen gaji, yang dianggap sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan efisien. Tantangan terkait struktur gaji yang tidak masuk akal dan keterbatasan gaji tambahan juga disoroti sebagai potensi penyebab ketidakpuasan karyawan. Melalui pendekatan ini, kompensasi yang sesuai dan dapat dihargai dapat berkontribusi terhadap motivasi karyawan, rasa memiliki, dan kepuasan kerja, serta mendukung tujuan organisasi. (Zhaoyang, 2023)

Kompensasi dan kepuasan kerja perusahaan berkaitan erat dengan hubungan antara praktik Sumber Daya Manusia (SDM), desain kompensasi, serta kinerja perusahaan. Praktik SDM yang efektif, seperti proses seleksi yang tepat, pelatihan yang terarah, dan pengembangan karier yang berkesinambungan, mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim dalam perusahaan. Desain kompensasi yang efektif juga berfungsi sebagai pendorong motivasi para karyawan, akan memengaruhi tingkat kepuasan mereka yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sinergi antara praktik SDM dan desain kompensasi menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, terlibat, dan termotivasi untuk menyumbangkan pekerjaan terbaik mereka. Oleh karena itu, pemahaman yang

lebih mendalam mengenai hubungan ini dapat membantu organisasi merumuskan strategi SDM untuk meningkatkan kinerja dan daya saing di pasar. (Carlson et al., 2006)

Penilaian efek dari manajemen kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan mengindikasikan bahwa terdapat korelasi yang cukup berarti, meskipun bersifat kurang kuat. Terlihat bahwa karyawan mengekspresikan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima. Berbagai elemen dalam manajemen kompensasi, baik yang berhubungan dengan aspek finansial maupun non-finansial, serta hubungannya dengan individu. Kompensasi diidentifikasi sebagai alat strategis untuk merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor penentu kepuasan kerja, seperti kesempatan karir, tanggung jawab pekerjaan, kebijakan perusahaan, kesesuaian antara gaji dan tugas, dan jaminan pekerjaan, juga menjadi fokus analisis. Hasilnya menggambarkan bahwa kepuasan terhadap kesempatan karir, namun bersikap netral terhadap tanggung jawab pekerjaan. Implikasinya bagi manajemen sumber daya manusia perusahaan asuransi adalah perlunya perbaikan strategi kompensasi dan kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, serta secara keseluruhan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. (Adeoye & Fields, 2014)

Selain itu penelitian lain menunjukkan bahwa kompensasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan risiko perbankan di Pakistan. Penelitian ini mencermati pentingnya menjalin keseimbangan yang tepat antara insentif eksekutif, kepuasan kerja, dan efektivitas

organisasi. Dengan demikian, upaya ini bukan hanya bertujuan untuk memperkaya literatur terkait, tetapi juga berusaha menyelesaikan ketidaksesuaian hasil yang dilaporkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan di negara-negara lain. Berhasil menjelaskan hubungan antara kompensasi dan Kepuasan kerja akan memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang berbagai faktor yang memengaruhi kinerja individu dalam konteks perbankan Pakistan, yang pada gilirannya dapat membantu perbaikan strategi manajemen sumber daya manusia di sektor tersebut. (Watto et al., 2023)

Evolusi Rencana Kompensasi dan Kepuasan Kerja mencerminkan perubahan pemahaman terhadap ketenagakerjaan dan evolusi pandangan terkait kategori-kategori ketenagakerjaan sepanjang waktu. Penelitian ini tidak hanya menyoroti pergeseran dalam perspektif terhadap tenaga kerja, tetapi juga mendalami perubahan dalam sistem pembayaran, termasuk pembayaran insentif, sistem harga kerja, dan remunerasi berbasis waktu. evolusi berbagai metode dan sistem yang telah digunakan selama periode waktu tertentu untuk meningkatkan kepuasan kerja. Analisis ini memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana perubahan dalam rencana kompensasi seiring waktu dapat memengaruhi persepsi dan kepuasan karyawan. Dengan melihat evolusi ini, organisasi dapat memahami lebih baik tentang bagaimana mereka dapat menyusun rencana kompensasi yang lebih efektif dan relevan dengan tuntutan tenaga kerja saat ini, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan dalam konteks yang terus berubah. (Sergeevich, 2015)

Dalam konteks dampak kompensasi dan Pertumbuhan karir dalam konteks kepuasan kerja dan kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya tingkat kompensasi berpengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan kerja. Kompensasi yang lebih tinggi cenderung menjadi pemicu peningkatan kepuasan kerja, karena memberikan penghargaan dan motivasi finansial kepada karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang rendah dapat mengurangi kepuasan kerja dan memicu ketidakpuasan, hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan karir juga berperan penting dalam mencapai kepuasan kerja. Upaya perusahaan dalam menyediakan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan dapat meningkatkan motivasi, keterampilan, dan keterlibatan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun tim. Oleh karena itu, strategi yang seimbang antara pemberian kompensasi yang adil dan pengembangan karir yang berkelanjutan akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan karyawan, dan secara keseluruhan mendukung peningkatan kinerja perusahaan. (Winda et al., 2017)

Kompensasi berbasis hasil, seperti bonus CEO, saham, dan opsi saham, dapat menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan terkait dengan litigasi paten perusahaan. Ketika eksekutif diberi insentif untuk mencapai target finansial yang tinggi, Ini dapat merangsang pengambilan risiko yang tidak proporsional, termasuk tindakan yang mungkin melibatkan pelanggaran paten untuk mencapai tujuan finansial yang ditetapkan. Bonus dan opsi saham yang terkait dengan kinerja saham juga dapat mendorong fokus manajemen pada

pencapaian tujuan jangka pendek, mengorbankan pemeliharaan dan perlindungan hak paten jangka panjang. Dalam hal ini, penekanan pada kinerja finansial dapat mengakibatkan litigasi paten yang merugikan, karena upaya mencapai hasil finansial yang cepat dan besar mungkin tidak selalu sejalan dengan penghormatan terhadap hak paten perusahaan. (Papageorgiadis et al., 2023).

Studi tentang kerangka evaluasi prioritas kompensasi ekologi perkotaan, berdasarkan meta-analisis dan evaluasi komprehensif, memberikan pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan prioritas restorasi lingkungan di kota-kota. Fokusnya terletak pada identifikasi kota-kota yang memerlukan dukungan lingkungan dan menetapkan prioritas biaya ekologisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kota memiliki kualitas lingkungan hidup yang rendah dan sensitivitas ekologi yang minim. Dalam konteks ini, hanya sebagian kecil kota yang mendapat prioritas tinggi untuk kompensasi ekologi, sementara kota-kota dengan potensi pertumbuhan penduduk memerlukan perhatian lebih lanjut. Temuan ini memberikan pandangan penting untuk pengelolaan ekologi perkotaan dan membimbing pembuatan kebijakan terkait pelestarian habitat dan lingkungan. Kerangka evaluasi ini, yang didukung oleh meta-analisis dan evaluasi komprehensif, memberikan landasan kuat untuk pengambilan keputusan yang informasional dan proaktif dalam upaya memastikan keseimbangan ekologi dan keberlanjutan perkotaan di masa depan. (Zhong et al., 2024)

pengaruh langsung dari peningkatan kompensasi finansial pada tingkat kepuasan

kerja karyawan menjadi jelas, menunjukkan bahwa ketika imbalan finansial ditingkatkan secara langsung, dampak positif terhadap kepuasan kerja juga meningkat. Sebaliknya, terdapat temuan bahwa kompensasi finansial tidak langsung tidak secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Artinya, peningkatan secara tidak langsung pada kompensasi finansial tidak secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya pemberian insentif finansial yang langsung terkait dengan tugas dan kinerja karyawan sebagai faktor utama yang mendorong kepuasan kerja. Sementara itu, peningkatan kompensasi finansial secara tidak langsung mungkin memerlukan strategi tambahan atau pendekatan yang lebih holistik untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara efektif. (Burhanudin & Tambun, 2021)

Motivasi memiliki dampak positif pada kepuasan kerja karyawan, dan dengan memberikan kompensasi kepada tenaga kerja, tercipta motivasi internal yang menjadi kunci utama peningkatan kepuasan kerja karyawan, dan salah satu sarana yang efektif untuk memicu motivasi adalah melalui pemberian kompensasi yang memadai. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan pencapaian karyawan tidak hanya menjadi bentuk penghargaan finansial, tetapi juga menciptakan rasa dihargai dan diakui atas upaya yang telah diberikan. sistem kompensasi yang adil dan transparan mendorong para karyawan untuk bekerja keras dalam pekerjaannya. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi finansial, namun juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan

mendukung, di mana karyawan merasa diberdayakan dan termotivasi secara intrinsik untuk mencapai tujuan pribadi maupun perusahaan. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang layak dapat menjadi faktor pendorong yang signifikan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan secara keseluruhan. (Haryadi et al., 2016)

STUKASUS

Kompensasi dan Kepuasan Kerja di Perusahaan Ritel: Studi Kasus Walmart

Dalam studi yang dipublikasikan di *Journal of Retailing and Consumer Services* (Jung & Seock, 2017), Walmart dianalisis terkait kebijakan kompensasinya dan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada awalnya, kebijakan gaji rendah menyebabkan tingkat turnover yang tinggi serta rendahnya kepuasan kerja. Namun, setelah Walmart menaikkan upah minimum dan menambahkan manfaat seperti asuransi kesehatan dan program pelatihan, kepuasan kerja karyawan meningkat secara signifikan.

Studi ini menyimpulkan bahwa peningkatan kompensasi finansial dan non-finansial dapat memperkuat loyalitas karyawan dan menurunkan tingkat pergantian karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang baik, termasuk peningkatan gaji, tunjangan tambahan, serta peluang pengembangan, berdampak positif pada kepuasan dan loyalitas karyawan. Dengan kepuasan kerja

serta kesempatan pengembangan karier juga berperan penting dalam mempertahankan karyawan.

Penelitian ini menegaskan pentingnya menyeimbangkan imbalan finansial dan non-finansial untuk

yang meningkat, turnover berkurang, sehingga menghemat biaya perekrutan dan pelatihan. Penelitian ini menekankan pentingnya investasi dalam kesejahteraan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan desain penelitian termasuk kuesioner semi-terstruktur. Data dikumpulkan. Penelitian ini menggunakan sampel 279 staf akademik yang dipilih secara sistematis dari dua universitas di Afrika Selatan. Data dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), menggunakan metode analisis regresi linier, korelasi Pearson, serta eksplorasi faktor. Fokus penelitian adalah mengukur hubungan antara kompensasi, tunjangan, dan kepuasan kerja.

Kompensasi dan Kepuasan Kerja di perusahaan jasa : Studi kasus Perusahaan Asuransi (CIC Insurance Group)

Sebuah studi yang dilakukan pada CIC Insurance Group di Kenya menunjukkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Riduansah et al., 2021). Analisis regresi digunakan untuk menilai dampak berbagai jenis kompensasi seperti gaji, tunjangan dan bonus terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah yang adil dan kompetitif berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan karyawan. Selain gaji dan bonus, tunjangan tambahan meningkatkan kepuasan kerja. Kombinasi kompensasi materiil dengan pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan stabil. Oleh karena itu,

manajemen harus memperhatikan keseimbangan antara kompensasi dan pengembangan karier guna mendukung kesuksesan jangka panjang.

Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menganalisis hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda. Data diambil dari 250 pegawai sipil yang memegang posisi administratif dan fungsional. Analisis

dilakukan dengan menggunakan perangkat *WarpPLS* untuk mengevaluasi pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja, dengan kinerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja.

KESIMPULAN

Pentingnya manajemen kompensasi yang adil dan seimbang menjadi jelas dalam menjaga kinerja yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kompensasi tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga berbagai tunjangan dan manfaat lainnya yang memainkan peran krusial dalam memotivasi karyawan. Prinsip-prinsip keadilan, persaingan, dan fleksibilitas dalam manajemen gaji menjadi fondasi yang kritis untuk menciptakan hubungan positif antara perusahaan dan karyawan. Tantangan seperti struktur gaji yang tidak masuk akal perlu diatasi untuk mencegah ketidakpuasan karyawan dan potensi pengurangan anggota tim. Selain itu, evolusi rencana kompensasi seiring waktu mencerminkan adaptasi perusahaan terhadap perubahan dalam pandangan terhadap ketenagakerjaan, dengan upaya terus-menerus untuk meningkatkan kepuasan karyawan melalui metode dan sistem yang relevan dan efektif.

Pentingnya hubungan antara praktik SDM, desain kompensasi, dan kinerja perusahaan juga memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang holistik dapat mendukung tujuan organisasi. Integrasi yang sinergis antara praktik SDM yang efektif dan desain kompensasi yang memotivasi lingkungan kerja yang produktif dan Memberikan kontribusi positif pada kinerja keseluruhan perusahaan. Penilaian efek manajemen kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan, meskipun lemah, menyoroti pentingnya pemahaman dan penyesuaian terhadap kebutuhan karyawan. Implikasinya bagi manajemen sumber daya manusia adalah perlunya strategi kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan, mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adeoye, A. O., & Fields, Z. (2014). Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case of Nigeria. *Journal of Social Sciences*, 41(3), 345–352. <https://doi.org/10.1080/09718923.2014.11893369>
- Burhanudin, B., & Tambun, R. (2021). Effect of direct and indirect financial compensation on job satisfaction. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(2), 163–174.

<https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n2.1376>

- Carlson, D. S., Upton, N., & Seaman, S. (2006). The impact of human resource practices and compensation design on performance: An analysis of family-owned SMEs. *Journal of Small Business Management*, 44(4), 531–543. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2006.00188.x>
- Haryadi, Rahmanita, F., Sutarmin, & Jatmiko, D. P. (2016). The impact of design components and job satisfaction on employee performance. *International Business Management*, 10(20), 4907–4916. <https://doi.org/10.3923/ibm.2016.4907.4916>
- Jung, N. Y., & Seock, Y. K. (2017). Effect of service recovery on customers' perceived justice, satisfaction, and word-of-mouth intentions on online shopping websites. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 37(March), 23–30. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2017.01.012>
- Papageorgiadis, N., Procopiou, A., & Sofka, W. (2023). Unintended consequences of outcome based compensation – How CEO bonuses, stocks and stock options affect their firms' patent litigation. *Research Policy*, 52(8), 104816. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2023.104816>
- Riduansah, Setyadi, D., Rochaida, E., Heksarini, A., & Permana, M. (2021). the Role of Job Satisfaction Mediation To the Relationship Between Compensation and Performance. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 04(04), 331–342. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2021.3302>
- Sergeevich, S. A. (2015). Evolution of a Compensation Plan and a Labor Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 166(909), 161–165. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.503>
- Watto, W. A., Fahlevi, M., Mehmood, S., Asdullah, M. A., & Juhandi, N. (2023). Executive compensation: A justified reward or a mis-fortune, an empirical analysis of banks in Pakistan. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(3), 100092. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100092>
- Winda, O., Nayati, U. H., & Arik, P. (2017). Impact of Compensation and Career Development on Job Satisfaction. *Rjoas*, 4(4), 113–119. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-04.15%0AIMPACT>
- Zhaoyang, W. (2023). Application Analysis of Compensation Management in Enterprise Human Resource Management. *Journal of Human Resource Development*, 5(4), 14–21. <https://doi.org/10.23977/jhrd.2023.050403>
- Zhong, J., Li, Z., Zhang, D., Yang, J., & Zhu, J. (2024). An evaluation framework for urban ecological compensation priority in China based on meta-analysis and fuzzy comprehensive evaluation. *Ecological Indicators*, 158(December 2023), 111284. <https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2023.111284>
- Jung, N. Y., & Seock, Y. K. (2017). Effect of service recovery on customers' perceived justice, satisfaction, and word-of-mouth intentions on online shopping websites. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 37, 23–30.