

PERAN REMUNERASI DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Bagas Seno Aji¹, Hesti Anggraeni Soleha², Kayla Rahayu Putri³,
Putri Fairuz Hidayat⁴, Setianingrum Prima⁵, Arfian⁶

^{1, 2, 3, 4, 5, 6} Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202310515063@mhs.ubharajaya.ac.id, 202310515107@mhs.ubharajaya.ac.id,

202310515009@mhs.ubharajaya.ac.id, 202310515017@mhs.ubharajaya.ac.id,

202310515150@mhs.ubharajaya.ac.id, arfian@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

Work motivation is a key factor influencing an organization's success in achieving its goals. Employees with high work motivation tend to demonstrate greater productivity, commitment, and performance. One factor that can enhance work motivation is the provision of appropriate remuneration and compensation. This study aims to analyze the impact of remuneration and compensation on employee work motivation through a literature review. The method used is a literature review by examining several relevant scientific journals. The results of the study indicate that remuneration and compensation have a positive influence on employee work motivation. Providing fair rewards that are commensurate with employees' contributions can boost work enthusiasm, job satisfaction, and loyalty to the organization. Thus, an effective remuneration and compensation system can serve as a key strategy in enhancing employee work motivation and supporting the achievement of organizational goals.

Keyword: remuneration, compensation, work motivation, employees.

Abstrak

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, komitmen, dan kinerja yang lebih baik. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja adalah pemberian remunerasi dan kompensasi yang sesuai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak remunerasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan melalui studi literatur. Metode yang digunakan adalah kajian pustaka dengan menelaah beberapa jurnal ilmiah yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa remunerasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pemberian imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, serta loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, sistem remunerasi dan kompensasi yang efektif dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: Remunerasi, Kompensasi, Motivasi Kerja, Karyawan

Article History

Received: Juni 2026

Reviewed: Juni 2026

Published: Juni 2026

Plagiarism Checker No 77

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan aset untuk meraih tujuannya. Aset adalah sumber tenaga, kekuatan, dan daya yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja, pergerakan, aktivitas, operasi, dan tindakan. Aset ini mencakup, antara lain, sumber daya alam, finansial, manusia, ilmiah, dan teknologi. Sumber daya manusia adalah aset yang digunakan untuk menggerakkan dan mengonsolidasikan aset lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Astitiani, 2020). Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi dengan sumber daya manusia yang baik akan lebih cepat mencapai sasaran yang diinginkan. Kunci untuk mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas dalam jumlah yang memadai terletak antara lain, pada cara rekrutmen dan pengelolaan tenaga kerja.

Pada dasarnya, setiap organisasi ingin memiliki tidak hanya karyawan yang terampil, kompeten, dan berkualitas, tetapi juga karyawan yang bersedia bekerja dengan sepenuh hati dan berusaha untuk mencapai hasil yang optimal. Keterampilan dan kompetensi karyawan tidak akan berarti banyak bagi suatu organisasi jika mereka tidak memiliki motivasi untuk bekerja dengan penuh komitmen. Agar sebuah organisasi dapat berkembang secara menyeluruh dalam semua kegiatan dan mencapai tujuannya melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang ada, hanya merekrut individu terbaik tidaklah cukup. Penting bagi manajemen untuk terus memotivasi karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan semangat yang tinggi.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja karyawan adalah remunerasi dan kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan. Imbalan ini merujuk pada penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka kepada organisasi, baik dalam bentuk uang maupun non-uang. Penghargaan yang adil dan tepat bertujuan untuk meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan, serta mendorong mereka untuk mencapai hasil kerja yang terbaik. Penelitian Ramadhani(2017) menjelaskan bahwa kompensasi menjadi salah alat yang dimanfaatkan perusahaan untuk mendorong karyawan dalam mengoptimalkan hasil kerja mereka. Remunerasi tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga berbagai bentuk penghargaan baik yang bersifat material maupun non-material yang diberikan langsung maupun tidak langsung dan bertujuan untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Kebijakan terkait remunerasi didasari pada kesadaran dan tekad perusahaan untuk menerapkan tata kelola yang baik dan sehat. Perubahan serta reformasi yang dilaksanakan untuk mencapai praktik usaha yang bersih dan sehat tidak akan berjalan dengan efektif tanpa memastikan kesejahteraan karyawan, yang merupakan individu yang menjalankan kegiatan perusahaan. Tujuan dari remunerasiantara lain adalah memperkuat kolaborasi, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan efektivitas dalam perekrutan, mendorong semangat, menstabilkan tenaga kerja, serta menumbuhkan disiplin. Diharapkan remunerasi dapat memotivasi karyawan untuk melampaui standar yang telah ditentukan oleh organisasi (Astitiani, 2020).

Dalam implementasinya, banyak perusahaan masih menghadapi masalah terkait dengan sistem pembayaran dan gaji. Ketidaksesuaian antara tingkat kerja dan imbalan sering kali menimbulkan rasa ketidakpuasan, yang berdampak negatif pada semangat kerja karyawan. Sebaliknya, jika suatu sistem kompensasi dianggap adil dan kompetitif, hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus memperkuat rasa setia mereka terhadap perusahaan. Sebuah studi oleh Prasetya dan Syihabbudin (2026) mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat motivasi mereka. Selain itu, kompensasi juga berkontribusi pada kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Penelitian oleh Hidayat &

Sudarso (2024) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memberikan efek positif terhadap efisiensi kerja karyawan, dengan kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel penghubung. Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi harus memikirkan kembali kebijakan remunerasi dan kompensasi mereka sebagai cara untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Remunerasi dan kompensasi merupakan elemen penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana dampak remunerasi dan kompensasi terhadap motivasi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan lebih efisien.

2. Tinjauan Pustaka

Remunerasi dan Kompensasi

Remunerasi mencakup segala bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka terhadap pelaksanaan pekerjaan. Hal ini tidak hanya meliputi gaji pokok, tetapi juga berbagai tunjangan, insentif, bonus, dan bentuk penghargaan lain yang diberikan berdasarkan kinerja atau tanggung jawab yang melekat pada suatu jabatan. Menurut Armstrong (2010), remunerasi merupakan sistem imbalan yang dirancang untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar mereka dapat memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Chandra (2020) lebih lanjut menjelaskan bahwa kompensasi terdiri dari segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai imbal balik atas kontribusi mereka kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi berfungsi sebagai sarana untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini memiliki dampak langsung terhadap hasil kinerja. Terdapat hubungan positif yang jelas antara penggunaan imbalan sebagai insentif dengan fakta bahwa penyesuaian kompensasi karyawan akan berdampak pada perubahan tingkat kepuasan kerja dan motivasi. Pada saat yang sama, upah atau gaji rutin, berbagai tunjangan, pembayaran bonus, dan bentuk kompensasi berkala lainnya turut membangun semangat kerja dan motivasi, sehingga menghasilkan tingkat keterikatan karyawan yang lebih tinggi di tempat kerja (Cahyani, 2021).

Kompensasi merupakan bentuk remunerasi atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai balasan atas tenaga dan pengetahuan yang mereka kontribusikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Bagi banyak perusahaan, kompensasi merupakan faktor krusial baik dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas maupun menarik karyawan baru. Kompensasi finansial mencakup komponen langsung seperti gaji, upah, premi kinerja, dan bonus. Di sisi lain, perlindungan asuransi merupakan bentuk kompensasi tidak langsung. Kompensasi menjadi elemen penting bagi banyak organisasi yang berupaya menarik dan mempertahankan staf yang terampil. Mengingat kualitas hasil kerja bergantung pada kemampuan karyawan, banyak organisasi bersaing untuk mendapatkan talenta yang sangat berkualitas. Akibatnya, banyak organisasi menginvestasikan sumber daya yang signifikan dalam pengembangan personel untuk menyediakan bentuk kompensasi non-finansial, yang terbagi menjadi dua kategori: kompensasi terkait pekerjaan dan kompensasi terkait keterlibatan (Siregar, M. Y., 2020). Moch. Rizal (2021) menjelaskan bahwa organisasi atau institusi memiliki tujuan-tujuan berikut saat memberikan kompensasi atau remunerasi:

- a. Memenuhi kebutuhan ekonomi
- b. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja
- c. Mempromosikan organisasi atau perusahaan

d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Motivasi Kerja

Menurut Hendratni (2023), motivasi adalah dorongan energi yang meningkatkan kesediaan untuk bekerja, yang memungkinkan individu bekerja secara kooperatif dan efektif untuk tetap teguh dalam upaya mencapai kepuasan. Meskipun motivasi umumnya dikaitkan dengan pencapaian tujuan, dalam konteks ini fokusnya adalah pada struktur terkait pekerjaan dan perilaku yang menyertainya. Berbagai faktor kinerja seperti budaya dan keluarga, persepsi masyarakat, gender, pengakuan dan pencapaian, tujuan atau ambisi, tingkat pendidikan, serta status karyawan dapat memengaruhi motivasi karyawan. Penelitian Herzberg mengidentifikasi dua faktor yang memacu atau memotivasi orang untuk bekerja:

a. Faktor Motivator

Faktor motivator, yang juga dikenal sebagai kondisi intrinsik adalah aspek kepuasan kerja yang, jika ada dalam pekerjaan, memotivasi karyawan untuk berkinerja baik (Fransiskus Ady, 2013). Namun, ketiadaan faktor-faktor ini tidak mengakibatkan ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor-faktor ini meliputi:

- 1.) Achievement (keberhasilan pelaksanaan)
- 2.) Recognition (pengakuan)
- 3.) The work it self (pekerjaan itu sendiri)
- 4.) Responsibilities (tanggung jawab)
- 5.) Advancement (pengembangan)

Motivasi intrinsik juga disebut sebagai faktor motivasi. Ini merupakan dorongan internal yang menggerakkan karyawan untuk bekerja karena mereka tertarik pada tugas tersebut dan menikmatinya, sebab pekerjaan itu memberikan rasa memiliki tujuan, kepuasan, dan kebahagiaan.

b. Faktor higienis

Faktor higienis yang juga dikenal sebagai kondisi ekstrinsik, adalah kondisi kerja yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Ketika situasi ini terjadi, motivasi karyawan menurun. Faktor-faktor ini disebut sebagai *faktor penyebab ketidakpuasan* (dissatisfiers) karena berkaitan dengan kondisi dasar yang memicu ketidakpuasan. Menurut Fransiskus Ady (2013), faktor higienis meliputi:

- 1.) Kebijakan dan administrasi
- 2.) Supervisi teknis
- 3.) Supervisi interpersonal (hubungan antarindividu)
- 4.) Kondisi kerja
- 5.) Upah (upah/gaji)

Faktor kebersihan pada dasarnya terkait dengan lingkungan kerja di mana karyawan bekerja. Akibatnya, jika faktor-faktor ini diabaikan atau dibiarkan memburuk hingga mencapai tingkat yang tidak sehat, hal tersebut akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Motivasi yang berasal dari luar organisasi serta didasarkan pada aturan dan kebijakan perusahaan disebut sebagai motivasi eksternal atau faktor higienis.

Teori Remunerasi

Menurut teori remunerasi, sistem penggajian yang adil dan transparan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Nasution (2019), sistem penggajian yang sesuai dengan ekspektasi karyawan tidak hanya meningkatkan kepuasan mereka, tetapi juga mendorong mereka untuk bekerja lebih keras untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Ini terutama benar jika karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan usaha yang mereka lakukan.

Teori Kompensasi

Kompensasi adalah biaya yang dibayar oleh perusahaan sebagai penghargaan kepada karyawan atas kerja yang mereka lakukan. Kompensasi yang diberikan diharapkan bisa membuat karyawan lebih termotivasi, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik untuk perusahaan, yang akhirnya akan meningkatkan rasa puas dan kualitas kerja mereka. Secara dasar, kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial bisa diberikan dalam bentuk langsung atau tidak langsung. Kompensasi finansial langsung seperti gaji, upah, dan bonus berdasarkan prestasi, sedangkan kompensasi tidak langsung bisa berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, serta program pensiun. Kompensasi nonfinansial mencakup pekerjaan yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang positif (Hasibuan, 2019).

Teori Motivasi

Dalam teorinya yang dikenal sebagai Teori Dua Faktor, Herzberg mengatakan bahwa hal-hal yang memengaruhi semangat kerja seseorang bisa dibagi menjadi dua jenis. Pertama adalah faktor motivator, seperti merasa berhasil dan diterima, yang bisa membuat seseorang lebih termotivasi. Kedua adalah faktor higienis, seperti gaji dan lingkungan kerja, yang bisa mencegah rasa tidak puas, tetapi tidak cukup untuk membuat seseorang lebih semangat bekerja. Karyawan seringkali kurang bersemangat bekerja jika merasa tidak dihargai atau tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan usaha mereka (Jauhary Arifin).

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (literature review) dengan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis pengaruh remunerasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Pendekatan studi literatur dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti tanpa melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya remunerasi dan kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Data penelitian diperoleh dari berbagai artikel ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal nasional terakreditasi dan dapat diakses melalui *Google Scholar*. Teknik pencarian literatur dilakukan dengan menggunakan kata kunci “remunerasi”, “kompensasi”, “motivasi kerja”, “pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja”, dan “remunerasi terhadap motivasi kerja karyawan”. Proses seleksi artikel dilakukan berdasarkan relevansi topik, kesesuaian variabel penelitian, serta tahun publikasi yang relatif terbaru. Artikel yang dipilih merupakan penelitian empiris yang membahas hubungan antara remunerasi, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis untuk mengidentifikasi temuan-temuan utama yang berkaitan dengan pengaruh remunerasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dari berbagai literatur yang membahas hubungan antara upah, tunjangan, dan semangat kerja, dapat disimpulkan bahwa upah dan tunjangan merupakan hal yang berpengaruh besar terhadap peningkatan semangat kerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa cara perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan sangat

berpengaruh terhadap sikap, tindakan, dan semangat kerja mereka saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Secara umum, remunerasi dan kompensasi adalah cara yang digunakan organisasi untuk mengucapkan terima kasih kepada karyawan atas kerja dan kontribusi mereka. Remunerasi bukan hanya berupa gaji pokok, tetapi juga mencakup berbagai jenis tunjangan, insentif, bonus, premi kinerja, serta manfaat lain yang diberikan oleh perusahaan. Di sisi lain, kompensasi mencakup semua bentuk balasan uang atau bukan uang yang diterima karyawan karena pekerjaan yang mereka kerjakan. Studi tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang merasa gajinya dan berbagai bentuk penghargaan yang diberikan sesuai dengan tingkat kerja, kemampuan, dan tanggung jawab mereka biasanya memiliki semangat bekerja yang lebih baik. Hal ini terjadi karena gaji yang diterima memberikan kesan bahwa karyawan dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Ketika karyawan merasa usaha mereka dihargai dengan tepat, mereka akan memiliki semangat dalam diri untuk tetap bekerja atau malah meningkatkan hasil kerjanya. Temuan ini sesuai dengan penelitian Prasetya dan Syihabuddin (2026) yang mengatakan bahwa remunerasi berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin baik bayaran yang diberikan perusahaan, semakin tinggi kemungkinan karyawan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, semangat bekerja biasanya berkurang ketika gaji yang diterima dianggap tidak cukup atau tidak sesuai dengan kerja yang sudah dilakukan. Berdasarkan teori motivasi Herzberg, hasil penelitian ini bisa dijelaskan dengan memahami dua konsep utama, yaitu faktor pendorong dan faktor pemeliharaan.

Herzberg menjelaskan bahwa penghargaan, pengakuan, pencapaian, dan kesempatan berkembang merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Dalam organisasi, gaji dan remunerasi menjadi cara untuk menghargai karyawan karena kerja dan sumbangan mereka. Sebab itu, gaji yang layak bisa membuat pekerja lebih senang bekerja dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Selain sebagai bentuk penghargaan, remunerasi juga membantu memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Karyawan yang memiliki penghasilan yang cukup merasa lebih sejahtera, sehingga bisa fokus dan bekerja lebih produktif. Kegagalan perusahaan dalam memenuhi harapan karyawan terkait gaji dan tunjangan bisa menyebabkan tekanan mental, yang akhirnya membuat semangat kerja karyawan berkurang. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh besarnya gaji yang diterima, tetapi juga oleh cara seseorang melihat keadilan dalam sistem penggajian yang berlaku. Karyawan biasanya membandingkan gaji mereka dengan teman kerja yang memiliki jabatan dan tugas yang sama. Jika ada ketidakadilan yang terlihat, hal itu bisa menyebabkan rasa kecewa, ketidakpuasan, atau bahkan masalah konflik di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem pembayaran yang jelas, adil, dan berdasarkan hasil kerja.

Transparansi dalam proses pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi, sedangkan sistem yang berbasis kinerja dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaannya. Dengan demikian, kompensasi dan remunerasi tidak hanya digunakan untuk membayar pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga bertindak sebagai cara strategis untuk meningkatkan semangat kerja karyawan serta mendorong kinerja organisasi secara lebih efektif. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan imbalan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap semangat dan dorongan kerja karyawan. Sistem penggajian yang adil dan menarik bisa menciptakan suasana kerja yang baik, mendorong karyawan bekerja lebih semangat, serta mendorong mereka untuk berusaha memberikan hasil terbaik agar mencapai tujuan perusahaan.

Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa kompensasi dan remunerasi tidak hanya memengaruhi motivasi kerja, tetapi juga berdampak luas terhadap kepuasan kerja,

produktivitas, dan loyalitas karyawan. Ketiga aspek ini merupakan indikator kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam pengelolaan personel yang efektif. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menggambarkan tingkat kepuasan atau kesenangan yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Temuan studi menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan memberikan pengakuan yang memadai atas kinerja mereka cenderung memandang pekerjaan mereka secara positif. Sebaliknya, kepuasan kerja cenderung menurun ketika kompensasi dianggap tidak memenuhi harapan atau tidak sebanding dengan beban kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan berbagai dampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya menunjukkan komitmen yang lebih besar, bekerja dengan lebih disiplin, serta menjalin hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan atasan. Kondisi tersebut pada akhirnya akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini didukung oleh penelitian Hidayat & Sudarso(2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kompensasi yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu, kemudian kepuasan kerja tersebut mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Produktivitas pekerja yang baik menunjukkan seberapa berhasil sebuah perusahaan dalam menggunakan tenaga kerjanya. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang layak akan merasa lebih termotivasi untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Mereka biasanya bekerja dengan semangat yang lebih tinggi, menunjukkan keinginan untuk bertindak sendiri, serta bisa menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Dengan demikian, sistem remunerasi yang baik dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Selain produktivitas, remunerasi dan kompensasi juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas merupakan bentuk komitmen karyawan untuk tetap bekerja dan berkontribusi bagi organisasi dalam jangka panjang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai karena adanya sistem kompensasi yang adil cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang merasa tidak cukup diapresiasi. Loyalitas yang tinggi memberikan manfaat yang besar bagi organisasi, antara lain menurunkan tingkat turnover karyawan, mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menjaga stabilitas operasional perusahaan. Karyawan yang loyal juga cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan organisasi sehingga lebih bersedia memberikan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya mencakup aspek finansial seperti gaji dan bonus, tetapi juga mencakup elemen non-finansial. Bentuk-bentuk kompensasi non finansial yang sering disebutkan dalam berbagai penelitian mencakup kesempatan untuk naik jabatan, pelatihan dan pengembangan profesional, pengakuan terhadap prestasi kerja, pengaturan kerja yang fleksibel, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan interpersonal yang positif. Kompensasi nonfinansial ini memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial karyawan. Menggabungkan bentuk kompensasi finansial dan non-finansial terbukti lebih efektif dalam meningkatkan semangat kerja, kepuasan, dan kesetiaan karyawan dibandingkan hanya mengandalkan salah satu bentuk saja. Karyawan tidak hanya membutuhkan hadiah materi, tetapi juga pengakuan, kesempatan untuk berkembang, serta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis mereka. Namun, sistem kompensasi dan remunerasi yang tidak dikelola dengan baik bisa menimbulkan berbagai konsekuensi negatif. Perasaan tidak adil

dalam penggajian bisa menyebabkan semangat kerja berkurang, kehadiran karyawan turun, produksi menurun, terjadinya konflik di dalam organisasi, dan akhirnya membuat karyawan lebih ingin meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem remunerasi dan kompensasi agar tetap selaras dengan kebutuhan karyawan serta perkembangan organisasi.

Berdasarkan hasil kajian literatur, remunerasi dan kompensasi merupakan aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan sistem remunerasi dan kompensasi yang adil, kompetitif, transparan, serta berbasis kinerja tidak hanya mampu meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja, produktivitas, komitmen organisasi, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, kebijakan remunerasi dan kompensasi perlu menjadi bagian penting dari strategi pengembangan sumber daya manusia guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur, remunerasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Remunerasi yang adil dan tepat, yang mencerminkan usaha dan kontribusi karyawan, bisa membuat para karyawan lebih termotivasi, merasa dihargai, dan mendapatkan dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Karyawan yang memperoleh remunerasi dan kompensasi yang sesuai cukup biasanya memiliki semangat kerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang merasa bayarannya tidak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka terima. Sebab itu, sistem remunerasi dan kompensasi menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan motivasi kerja di lingkungan organisasi.

Remunerasi dan kompensasi baik untuk produktivitas, kepuasan kerja, dan kesetiaan karyawan selain mempengaruhi motivasi kerja. Mereka yang bekerja akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka merasa kontribusinya dihargai dan kebutuhan finansialnya dipenuhi. Rasa puas diri menghasilkan komitmen yang kuat terhadap organisasi, produktivitas yang lebih tinggi, dan kurangnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Tidak hanya kompensasi moneter, tetapi juga kompensasi non-moneter seperti kesempatan untuk berkembang dalam karir, penghargaan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan membantu karyawan merasa lebih baik secara psikologis.

Oleh karena itu, organisasi harus menerapkan sistem remunerasi dan kompensasi yang transparan, objektif, kompetitif, dan berbasis kinerja. Kebijakan gaji yang adil tidak hanya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan tetapi juga menciptakan hubungan yang positif antara organisasi dan karyawannya. Sebaliknya, kebijakan gaji yang tidak adil dapat menyebabkan ketidakpuasan, penurunan produktivitas, dan peningkatan turnover. Oleh karena itu, remunerasi dan kompensasi dapat dipandang sebagai alat strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk membantu pencapaian tujuan organisasi secara efisien, efisien, dan berkelanjutan.

Daftar Referensi

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *II*(2), 101-112.
- Albert, Y., Np, P., & Syihabuddin, M. (2026). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT XYZ. *3*(1).

- Arifin, J., Hamarto, W., & Wibisana, Y. (n.d.). Dampak Remunerasi dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT . Indonesia Medikal Instrument.
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & Safitri, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. 1(1), 106-111.
- Armstrong, M. (2010). Armstrong's HAndbook: of REWARD MANAGEMENT PRACTICE Improving performance through reward.
- Astitiani, N. L. (2020). JO WIKA - MPK PLTD MFO 50 MW : REMUNERASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 9(11), 3533-3557.
- Cahya, D., Syaufika, F., & Salvabillah, N. (2025). REMUNERASI DAN KOMPENSASI DALAM ORGANISASI: KONSEP, BENTUK, DAN PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN. 17(1).
- Christopher, J., & Resdianto, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia. II(4), 977-984.
- Hasibuan, D. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HERFINTA AEK BATU KECAMATAN TORGAMBA KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN. 6(1), 9-15.
- Hidayat, A. Y., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kasih Karunia Sejati Cabang Kabupaten Tangerang. 2(1), 229-244.
- Hj, N. (2019). PENGARUH SISTEM REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI UIN ALAUDDIN MAKASSAR). XVII, 185-198.
- Nasution, D. A. (2019). PENGARUH REMUNERASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI MEDAN. 5(1), 71-80.
<https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. 3(1), 70-83.
- Ramadhani, W. (2011). KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN. 26-32.
- Sudarsono, M. F., Masyurrosyidi, H., & Chalidyanto, D. (2021). SISTEM REMUNERASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PERAWAT. 5, 115-124.
- Widodo, D. S. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. 13(2), 896-908.