

Literature Review: Peran Kompensasi sebagai Faktor Penentu Kepuasan dan Kinerja Karyawan

Muhammad Asdian¹⁾, Dwi Rezki Dea Purwasari²⁾, Wulandari³⁾, Almasita⁴⁾, Ricky Setiawan⁵⁾

^{1,2,3,4,5} Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan Indonesia

Email: muhammadas.dian12@gmail.com¹, purwasaridea@gmail.com²,
wulandari.wuland1004@gmail.com³, almaalmasita@gmail.com⁴, rickysetiawan@unm.ac.id⁵

Abstract: *This study aims to analyze the role of compensation as a determining factor for employee satisfaction and performance through a literature review approach. The method used is library research, analyzing 10 scientific articles from nationally accredited journals published between 2020–2025. The results indicate that compensation, both financial and non-financial, has a significant effect on employee job satisfaction. Furthermore, compensation also directly improves employee performance, as well as indirectly through job satisfaction as an intervening variable. These findings underscore the importance of fair and competitive compensation not only as an employee entitlement but also as a strategic tool to enhance retention, motivation, and productivity, which in turn supports overall organizational effectiveness.*

Abstrak : *Penulisan ini bertujuan untuk menganalisis peran kompensasi sebagai faktor penentu kepuasan dan kinerja karyawan melalui pendekatan studi literatur. Metode yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (library research) dengan menganalisis 10 artikel ilmiah dari jurnal terakreditasi nasional yang diterbitkan antara tahun 2020–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya sebagai pemenuhan hak karyawan, tetapi juga sebagai alat strategis untuk meningkatkan retensi, motivasi, dan produktivitas, yang pada akhirnya mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan.*

Keywords : *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Studi Literatur, Manajemen SDM*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat (Azmi, 2024). Di era persaingan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif saat ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan strategis sebagai salah satu aset utama dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan dan kinerja karyawan menjadi dua aspek penting yang sangat mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Karyawan

adalah aset berharga yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan produktif (Palupi, 2025).

Salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap terciptanya kepuasan dan peningkatan kinerja karyawan adalah sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan hak mutlak yang harus diterima oleh para karyawan. Setiap orang yang bekerja tentunya ingin memperoleh balas jasa dari segala kerja kerasnya (Rustiani et al., 2024). Kompensasi adalah semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, baik secara finansial langsung atau tidak langsung, dalam bentuk penghargaan atas kerja keras karyawan yang telah diberikan terhadap Perusahaan (Nisa, 2025).

Kepuasan kerja merupakan elemen yang sangat memberikan pengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan (Herliana, 2025). Pada saat karyawan merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih termotivasi dan lebih optimal dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, situasi ini bisa menyebabkan penurunan fokus, kualitas kerja yang buruk, serta mempertinggi tingkat turnover karyawan. Karyawan yang merasa puas dan memiliki kinerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efektif, karena turnover yang tinggi mengharuskan perusahaan mengeluarkan biaya besar untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta merusak kontinuitas dan efektivitas kerja tim (Ramly, 2020).

Di tengah persaingan bisnis yang kian ketat, perusahaan tidak hanya harus mempertahankan karyawan berkualitas, tetapi juga merekrut talenta terbaik. Kompensasi yang kompetitif dan sesuai harapan berperan sebagai faktor kunci untuk mencapai kedua tujuan ini. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Simarmata et al., 2025). Kompensasi yang dirancang dengan baik dapat mendorong kesuksesan bersama, sehingga karyawan merasa puas dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, organisasi perlu memandang kompensasi bukan sekadar imbalan, melainkan sebuah alat strategis yang berdampak langsung pada kinerja individu dan keberlangsungan organisasi.

Lebih lanjut, kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai (Sulistiyono. Suswati & Nasir, 2025). Artinya,

peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berbagai studi membuktikan bahwa kompensasi yang layak dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan, sehingga turut mendukung suksesnya tujuan jangka panjang organisasi. Di dalam penelitiannya (Prasetio et al., 2024) menyatakan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih bersemangat, bekerja dengan kualitas lebih tinggi, dan produktivitasnya meningkat. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan motivasi, meningkatkan absensi, dan mengurangi tingkat kepuasan kerja, yang dapat menghambat pencapaian tujuan Perusahaan (Hidayat et al., 2021).

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dari penulisan jurnal ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan peran kompensasi sebagai faktor penentu utama bagi kepuasan dan kinerja karyawan melalui pendekatan studi literatur. Dengan mengkaji berbagai temuan penelitian terdahulu, tulisan ini berupaya memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, mampu memotivasi karyawan, membangun kepuasan kerja, dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja individu yang berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research) atau studi literatur. Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang relevan dari berbagai sumber pustaka, seperti jurnal ilmiah, buku, dan artikel akademik yang berkaitan dengan topik penelitian. Penelitian kepustakaan ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan. Sumber data sekunder tersebut dikumpulkan melalui Google Scholar sebagai basis utama pencarian literatur. Kriteria artikel yang digunakan adalah:

1. Artikel ilmiah yang terpublikasi pada jurnal nasional terakreditasi,
2. Mempunyai topik yang relevan dengan fokus penelitian,
3. Diterbitkan dalam rentang waktu 2020 sampai dengan 2025,
4. Dapat diakses secara penuh (full text) untuk keperluan analisis isi.

Sebanyak 10 artikel ilmiah berhasil dikumpulkan dan dianalisis dalam penelitian ini. Analisis dilakukan dengan menelaah hasil temuan, teori yang digunakan, dan kesimpulan tiap penelitian untuk kemudian disintesis menjadi suatu pemahaman yang utuh mengenai topik yang dikaji. Karena penelitian ini menggunakan data sekunder, maka tidak dilakukan pengolahan data kuantitatif lebih lanjut, melainkan dilakukan analisis kualitatif deskriptif berdasarkan hasil kajian pustaka yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan sintesis terhadap 10 artikel ilmiah yang dikaji, penelitian ini menghasilkan sejumlah temuan kunci mengenai peran kompensasi dalam menentukan kepuasan dan kinerja karyawan. Hasil kajian literatur mengungkap bahwa kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang menerima kompensasi yang dirasakan adil dan kompetitif cenderung menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi, karena mereka merasa kontribusi dan kerja keras mereka dihargai oleh organisasi. Temuan ini konsisten across berbagai studi, termasuk penelitian di sektor UMMA dan perusahaan swasta, yang menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor fundamental dalam membangun persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Lebih lanjut, kompensasi juga terbukti secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Studi-studi yang dianalisis menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik berfungsi sebagai alat motivasi yang kuat, mendorong karyawan untuk lebih produktif dan meningkatkan kualitas kerja mereka. Ketika kompensasi memadai, karyawan cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, dan fokus dalam mencapai target individu maupun organisasi. Namun, temuan yang paling menonjol dari kajian ini adalah peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hubungan antara kompensasi dan kinerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya, peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja karyawan. Mekanisme mediasi ini memperkuat pentingnya menciptakan kepuasan kerja sebagai jembatan untuk mentransformasikan kebijakan kompensasi menjadi hasil kinerja yang nyata.

Dari perspektif organisasi, kompensasi yang strategis juga berimplikasi pada retensi karyawan. Literatur mengindikasikan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat memicu meningkatnya turnover intention, yang pada akhirnya membebani organisasi dengan biaya rekrutmen dan pelatihan ulang. Sebaliknya, kompensasi yang kompetitif tidak hanya mempertahankan karyawan berkualitas tetapi juga memperkuat ikatan emosional mereka dengan perusahaan. Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa kompensasi harus dipandang sebagai investasi strategis, bukan sekadar kewajiban biaya, karena dampak multi-levelnya terhadap kepuasan, kinerja, dan keberlangsungan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memainkan peran yang sangat strategis dalam menentukan kepuasan dan kinerja karyawan. Kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, terbukti secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan membuat mereka merasa dihargai. Selain itu, kompensasi juga berdampak langsung dalam mendorong peningkatan kinerja melalui peningkatan motivasi dan produktivitas. Temuan kunci dari penelitian ini adalah adanya peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang baik tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memandang kompensasi sebagai investasi strategis yang dapat meningkatkan retensi karyawan, mengurangi turnover, dan pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Brown Persian Petshop-Yogyakarta. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 67–76. <https://doi.org/10.32670/Coopetition.V15i1.4230>
- Herliana, M. D. M. (2025). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Hidayat, M., Halim, D., Suharja, A., Transformasional, G. K., & Kerja, K. (2021). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. 4(2), 172–180.

- Nisa, S. K. J. (2025). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Umkm Di Wilayah Krapyak Wetan Yogyakarta*. 4(2), 6538–6547.
- Palupi, S. (2025). *Pengaruh Kompensasi Dan Benefit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Rhee Royal Vannamei Di Kabupaten Sumbawa Nusa Tenggara Barat The*. 93–100.
- Prasetio, T., Saputra, D. D., & Wisanggeni, H. D. (2024). Analisis Kompensasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131.
- Ramly, A. T. (2020). *Dimediasi Variabel Motivasi Jurnal Magister Manajemen Unram*. 9(4), 315–324.
- Rustiani, F., Fitria, I. J., Manajemen, M., Teknologi, U., & Bandung, D. (2024). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Karyawan*. 16(1).
- Simarmata, R., Adriani, Z., & Dewi, E. (2025). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Jambi Ekspres Televisi*. 3.
- Sulistyono. Suswati, E., & Nasir, J. A. (2025). *Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Bps Di Jawa Timur)*. 6(4), 1741–1752.