

**PERAN REMUNERASI DAN KOMPENSASI DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA:
LITERATURE REVIEW**

Evi Santi Partiw¹, Chyntia Devi², Charunnisa³, Wira Jaya Putra Kusuma⁴, Arfian⁵
Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia

202210515214@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515001@mhs.ubharajaya.ac.id,
202210515119@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515017@mhs.ubharajaya.ac.id, arfian@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

Remuneration and compensation are strategic instruments in human resource management that play an important role in balancing organizational interests and employee welfare. In the context of increasingly competitive and dynamic labor conditions, organizations are required to design fair, transparent, and sustainable compensation systems. This study aims to examine the role of remuneration and compensation in human resource management through a literature review method. This research uses a qualitative approach by reviewing ten scientific articles published between 2020 and 2025 obtained through Google Scholar. The results show that remuneration and compensation systems that combine financial and non-financial aspects are proven to increase employee motivation, job satisfaction, performance, and loyalty. In addition, the effectiveness of compensation systems is strongly influenced by organizational fairness, clarity of policies, and consistency of implementation. Thus, remuneration and compensation are not merely economic rewards, but strategic tools in achieving long-term organizational goals.

Keywords: : *Remuneration, Compensation, Human Resource Management, Motivation, Performance*

Abstrak

Remunerasi dan kompensasi merupakan instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berperan penting dalam menyeimbangkan kepentingan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Dalam kondisi ketenagakerjaan yang semakin kompetitif dan dinamis, organisasi dituntut untuk merancang sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran remunerasi dan kompensasi dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui metode literature review. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menelaah sepuluh artikel ilmiah yang dipublikasikan pada periode 2020-2025 dan diperoleh melalui Google Scholar. Hasil kajian menunjukkan bahwa sistem remunerasi dan kompensasi yang mengombinasikan aspek finansial dan non-finansial terbukti mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, kinerja, serta loyalitas karyawan. Selain itu, efektivitas sistem kompensasi sangat dipengaruhi oleh prinsip keadilan, kejelasan kebijakan, dan konsistensi implementasi. Dengan demikian, remunerasi dan kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa ekonomi, tetapi juga sebagai strategi penting dalam pencapaian tujuan organisasi jangka panjang.

Kata Kunci: Remunerasi, Kompensasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi, Kinerja.

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor paling krusial dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Di tengah era persaingan global yang semakin ketat serta perubahan lingkungan kerja yang berlangsung sangat cepat, perusahaan tidak lagi dapat hanya mengandalkan keunggulan teknologi, modal finansial, atau inovasi produk semata. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas, kompetensi, serta komitmen karyawan sebagai pelaksana utama seluruh aktivitas operasional dan strategis perusahaan. Oleh karena itu, karyawan dipandang sebagai aset strategis yang memiliki nilai jangka panjang dan perlu dikelola secara sistematis, terencana, serta berkelanjutan. Salah satu bentuk pengelolaan tersebut diwujudkan melalui penerapan sistem remunerasi dan kompensasi yang tepat, adil, dan sesuai dengan kontribusi karyawan.

Remunerasi dan kompensasi tidak hanya dapat dipahami sebagai pemberian gaji atau upah secara rutin, tetapi mencakup seluruh bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi, tanggung jawab, dan kinerja yang diberikan kepada organisasi. Penghargaan tersebut dapat berupa kompensasi finansial langsung seperti gaji, insentif, dan bonus, maupun kompensasi tidak langsung serta non-finansial seperti tunjangan, jaminan kesejahteraan, kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas prestasi, dan lingkungan kerja yang kondusif. Sistem kompensasi yang dirancang secara adil dan transparan mampu memberikan rasa aman dan kejelasan bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, sistem kompensasi yang tidak mempertimbangkan prinsip keadilan dan proporsionalitas berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan semangat kerja, memicu konflik internal, serta meningkatkan tingkat turnover karyawan yang pada akhirnya merugikan organisasi.

Selain faktor internal organisasi, kebijakan remunerasi dan kompensasi juga sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti perubahan regulasi ketenagakerjaan, kondisi perekonomian, serta meningkatnya kesadaran karyawan terhadap hak-hak normatif mereka. Perubahan peraturan pemerintah terkait upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan tenaga kerja menuntut perusahaan untuk terus menyesuaikan kebijakan kompensasi agar tetap sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Di sisi lain, perkembangan ekonomi dan persaingan pasar tenaga kerja juga mendorong organisasi untuk menawarkan sistem kompensasi yang kompetitif agar mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem remunerasi yang diterapkan tidak hanya disesuaikan dengan kemampuan finansial organisasi, tetapi juga selaras dengan prinsip keadilan, kelayakan, serta kebutuhan dan harapan karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, kajian mengenai remunerasi dan kompensasi menjadi sangat penting sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, tujuan, dan penerapan sistem kompensasi diharapkan dapat membantu organisasi merancang kebijakan yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi biaya, tetapi juga mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

2. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *literature review* yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam, menyeluruh, dan sistematis mengenai konsep, prinsip, serta implementasi remunerasi dan kompensasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini tidak berorientasi

pada pengujian hipotesis atau analisis data statistik, melainkan berfokus pada penafsiran makna, identifikasi pola, serta penelusuran kecenderungan yang muncul dari berbagai kajian ilmiah yang relevan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggambarkan bagaimana sistem remunerasi dan kompensasi dipahami dan diterapkan dalam berbagai konteks organisasi, serta bagaimana kebijakan tersebut berperan dalam memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Metode *literature review* digunakan karena topik remunerasi dan kompensasi telah banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya, baik dari perspektif manajemen, psikologi kerja, maupun manajemen sumber daya manusia, sehingga kajian pustaka menjadi sarana yang tepat untuk menelaah perkembangan teori, temuan empiris, dan praktik terbaik yang telah diterapkan. Selain itu, metode ini memungkinkan peneliti untuk membandingkan hasil penelitian dari berbagai sumber secara kritis sehingga diperoleh gambaran yang lebih utuh dan komprehensif mengenai peran strategis remunerasi dan kompensasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang bersumber dari artikel ilmiah, jurnal nasional dan internasional, serta buku referensi yang berkaitan dengan remunerasi, kompensasi, dan pengelolaan sumber daya manusia, yang diperoleh melalui penelusuran database akademik Google Scholar karena platform tersebut menyediakan akses luas terhadap publikasi ilmiah yang kredibel dan terindeks. Proses penelusuran literatur dilakukan secara sistematis dengan menggunakan kata kunci “remunerasi”, “kompensasi”, “manajemen sumber daya manusia”, dan “motivasi kerja”, baik secara tunggal maupun kombinasi, untuk memastikan bahwa sumber yang diperoleh memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian. Dari hasil penelusuran awal, diperoleh sejumlah artikel yang kemudian diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, di mana kriteria inklusi meliputi artikel yang membahas remunerasi dan kompensasi dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, tersedia dalam bentuk *full-text*, diterbitkan pada rentang waktu 2020-2025, serta berasal dari jurnal ilmiah atau sumber akademik yang memiliki kredibilitas, sedangkan kriteria eksklusi mencakup artikel yang tidak relevan dengan topik penelitian, tidak dapat diakses secara penuh, atau hanya bersifat opini tanpa dasar ilmiah yang jelas. Melalui proses seleksi tersebut, diperoleh sepuluh artikel ilmiah yang dinilai paling relevan dan representatif untuk dianalisis lebih lanjut.

Tahapan pengumpulan data dilakukan secara bertahap, dimulai dari identifikasi artikel berdasarkan judul, penyaringan melalui abstrak, hingga penelaahan isi artikel secara menyeluruh, dengan tujuan memastikan bahwa data yang digunakan benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian dan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembahasan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan cara membaca dan memahami seluruh artikel yang terpilih secara mendalam, mengidentifikasi tema-tema utama dan konsep kunci yang berkaitan dengan remunerasi dan kompensasi, serta mengelompokkan informasi berdasarkan aspek-aspek tertentu seperti jenis kompensasi, prinsip keadilan, transparansi sistem remunerasi, dan dampaknya terhadap motivasi serta kinerja karyawan. Selanjutnya, dilakukan proses perbandingan antar artikel untuk menemukan persamaan, perbedaan, serta kecenderungan umum yang muncul dalam literatur, sehingga dapat disusun sintesis pengetahuan secara terstruktur dan logis. Hasil analisis tersebut kemudian disajikan dalam bentuk uraian naratif yang menggambarkan hubungan antara sistem remunerasi, kompensasi, dan pengelolaan sumber daya manusia, serta menegaskan peran strategis kebijakan kompensasi sebagai salah satu instrumen penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, menciptakan keadilan organisasi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Peran Remunerasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Remunerasi merupakan salah satu instrumen penting yang digunakan organisasi untuk mendorong motivasi kerja karyawan. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa karyawan cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi ketika imbalan yang diterima sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Remunerasi yang sesuai memberikan rasa aman secara ekonomi sehingga karyawan dapat lebih fokus pada penyelesaian tugasnya. Selain itu, sistem remunerasi yang jelas membantu karyawan memahami hubungan antara usaha kerja dan imbalan yang diperoleh. Kondisi tersebut memperkuat motivasi ekstrinsik karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi. Remunerasi juga berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan. Ketika karyawan merasa kontribusinya dihargai, akan muncul dorongan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja. Dengan demikian, remunerasi tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai sarana psikologis dalam membangun motivasi kerja (Hasibuan, 2020).

Selain memengaruhi motivasi ekstrinsik, remunerasi juga berdampak pada motivasi intrinsik karyawan. Rasa keadilan dalam pemberian remunerasi menumbuhkan perasaan dihargai dan diakui sebagai bagian penting dari organisasi. Karyawan yang merasa diperlakukan adil cenderung memiliki kebanggaan terhadap pekerjaannya dan menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara remunerasi dan kontribusi kerja dapat menimbulkan rasa kecewa dan menurunkan semangat kerja. Literatur menunjukkan bahwa ketidakadilan dalam sistem remunerasi sering kali menjadi pemicu munculnya sikap apatis dan penurunan produktivitas. Kondisi ini juga dapat berdampak pada meningkatnya tingkat absensi dan keinginan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa sistem remunerasi dirancang secara objektif dan proporsional. Remunerasi yang adil dan transparan akan memperkuat hubungan positif antara karyawan dan organisasi (Rivai & Sagala, 2021).

Dalam konteks persaingan tenaga kerja yang semakin ketat, remunerasi juga berperan sebagai alat strategis untuk mempertahankan karyawan berkualitas. Karyawan dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki ekspektasi yang lebih besar terhadap sistem imbalan yang diterima. Jika remunerasi yang ditawarkan dianggap kompetitif, karyawan akan terdorong untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaiknya. Literatur menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem remunerasi yang baik cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi tidak hanya memengaruhi motivasi jangka pendek, tetapi juga komitmen jangka panjang karyawan. Dengan demikian, pengelolaan remunerasi yang tepat menjadi bagian penting dari strategi manajemen sumber daya manusia. Remunerasi yang dirancang secara matang akan membantu organisasi mencapai tujuan secara berkelanjutan (Dessler, 2020).

2. Kompensasi Finansial dan Non-Finansial

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Berdasarkan kajian literatur, kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial meliputi gaji, upah, insentif, dan bonus yang secara langsung diterima karyawan dalam bentuk materi. Jenis kompensasi ini memiliki peran utama dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dasar karyawan. Karyawan umumnya menjadikan kompensasi finansial sebagai pertimbangan awal dalam

memilih dan mempertahankan pekerjaan. Namun, literatur menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak sepenuhnya ditentukan oleh besarnya kompensasi finansial. Ketika kebutuhan dasar telah terpenuhi, faktor lain mulai menjadi perhatian utama karyawan. Oleh karena itu, kompensasi finansial perlu dilengkapi dengan bentuk kompensasi lainnya agar lebih efektif (Bangun, 2021).

Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk penghargaan yang tidak selalu bernilai materi, tetapi memiliki dampak psikologis yang kuat. Pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, serta lingkungan kerja yang nyaman merupakan contoh kompensasi non-finansial yang banyak dibahas dalam literatur. Bentuk kompensasi ini memberikan kepuasan emosional dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan yang memperoleh kesempatan berkembang cenderung merasa bahwa organisasi peduli terhadap masa depan mereka. Hal tersebut mendorong munculnya komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi. Literatur juga menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial berperan penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Dengan adanya pengakuan dan dukungan organisasi, karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, kompensasi non-finansial menjadi pelengkap penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia (Dessler, 2020).

Kombinasi antara kompensasi finansial dan non-finansial terbukti lebih efektif dibandingkan penggunaan salah satunya saja. Karyawan tidak hanya membutuhkan imbalan materi, tetapi juga penghargaan dan perhatian dari organisasi. Sistem kompensasi yang seimbang mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara menyeluruh, baik secara ekonomi maupun psikologis. Literatur menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan kombinasi kompensasi secara tepat memiliki tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan yang lebih tinggi. Kondisi ini berdampak positif pada stabilitas organisasi dan pencapaian tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, perancangan sistem kompensasi perlu mempertimbangkan berbagai aspek kebutuhan karyawan. Pendekatan yang holistik akan membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Bangun, 2021; Dessler, 2020).

3. Prinsip Keadilan dalam Sistem Kompensasi

Keadilan merupakan prinsip fundamental dalam penyusunan dan penerapan sistem kompensasi di dalam organisasi. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa karyawan secara alami akan membandingkan imbalan yang mereka terima dengan kontribusi yang diberikan. Perbandingan tersebut tidak hanya dilakukan dengan rekan kerja internal, tetapi juga dengan standar kompensasi di organisasi lain. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima adil dan proporsional, maka akan muncul rasa puas dan kepercayaan terhadap organisasi. Sebaliknya, persepsi ketidakadilan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi kerja. Literatur menunjukkan bahwa ketidakadilan kompensasi sering menjadi sumber konflik di tempat kerja. Kondisi ini dapat mengganggu hubungan kerja dan menurunkan kinerja tim. Oleh karena itu, prinsip keadilan menjadi dasar utama dalam pengelolaan kompensasi (Robbins & Judge, 2020).

Transparansi merupakan faktor penting dalam mewujudkan keadilan sistem kompensasi. Karyawan perlu memahami dasar penentuan kompensasi, termasuk kriteria dan mekanisme yang digunakan oleh organisasi. Sistem yang transparan membantu mengurangi kesalahpahaman dan persepsi negatif terhadap kebijakan manajemen. Literatur menunjukkan bahwa keterbukaan informasi terkait kompensasi meningkatkan rasa percaya karyawan terhadap organisasi. Selain itu, sistem yang objektif dan berbasis kinerja mampu memperkuat persepsi keadilan. Karyawan akan lebih mudah menerima perbedaan kompensasi jika didasarkan pada kriteria yang jelas. Dengan demikian, transparansi dan objektivitas menjadi

kunci dalam menciptakan keadilan kompensasi. Penerapan prinsip ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif (Mangkunegara, 2021).

Penerapan prinsip keadilan dalam sistem kompensasi juga berdampak pada hubungan jangka panjang antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang merasa diperlakukan adil cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal. Literatur menunjukkan bahwa keadilan organisasi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, ketidakadilan yang berlangsung secara terus-menerus dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Oleh karena itu, organisasi perlu secara berkala mengevaluasi sistem kompensasi yang diterapkan. Evaluasi tersebut penting untuk memastikan bahwa sistem tetap relevan dan adil. Dengan penerapan prinsip keadilan yang konsisten, organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan (Robbins & Judge, 2020).

4. Dampak Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

Remunerasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa remunerasi yang dikaitkan langsung dengan kinerja mampu meningkatkan produktivitas kerja. Sistem remunerasi berbasis kinerja memberikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya karena mengetahui adanya imbalan yang sebanding. Literatur juga menunjukkan bahwa sistem ini mendorong munculnya perilaku kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab. Remunerasi berbasis kinerja memberikan kejelasan mengenai hubungan antara usaha dan hasil yang diperoleh. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif namun sehat. Dengan demikian, remunerasi menjadi salah satu faktor pendorong utama dalam peningkatan kinerja karyawan (Mathis & Jackson, 2020).

Selain meningkatkan produktivitas, remunerasi berbasis kinerja juga mendorong pengembangan kompetensi karyawan. Karyawan terdorong untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan agar dapat memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Literatur menunjukkan bahwa sistem ini memicu karyawan untuk lebih proaktif dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan diri. Dengan meningkatnya kompetensi, kualitas kinerja karyawan juga akan meningkat secara berkelanjutan. Namun demikian, sistem remunerasi berbasis kinerja perlu didukung dengan indikator yang jelas dan realistis. Indikator yang tidak terukur dapat menimbulkan kebingungan dan tekanan kerja. Oleh karena itu, penetapan standar kinerja menjadi aspek penting dalam keberhasilan sistem remunerasi. Sistem yang dirancang dengan baik akan memberikan manfaat optimal bagi organisasi dan karyawan (Wibowo, 2021).

Meskipun memiliki banyak manfaat, literatur juga menekankan bahwa remunerasi berbasis kinerja perlu diterapkan secara seimbang. Penekanan yang berlebihan pada hasil kerja dapat menimbulkan stres dan kelelahan kerja pada karyawan. Jika kesejahteraan karyawan diabaikan, maka kinerja jangka panjang justru dapat menurun. Oleh karena itu, organisasi perlu mengombinasikan sistem remunerasi berbasis kinerja dengan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Pendekatan ini akan membantu menjaga kesehatan fisik dan psikologis karyawan. Dengan demikian, remunerasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong kinerja, tetapi juga sebagai sarana menciptakan keberlanjutan kerja. Pengelolaan remunerasi yang tepat akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal (Mathis & Jackson, 2020; Wibowo, 2021).

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil *literature review* yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa remunerasi dan kompensasi memiliki peran yang sangat strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Remunerasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kontribusi kerja karyawan, tetapi juga sebagai alat manajerial yang memengaruhi motivasi dan perilaku kerja. Sistem remunerasi yang disusun berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, dan tingkat kesulitan pekerjaan mampu memberikan rasa keadilan bagi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai secara layak cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi. Selain itu, remunerasi yang adil dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Keterlibatan tersebut berdampak positif pada pencapaian target organisasi. Remunerasi juga berperan dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, pengelolaan remunerasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa efektivitas sistem kompensasi sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial berfungsi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dasar karyawan. Namun, kompensasi finansial saja belum cukup untuk menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan. Kompensasi non-finansial, seperti pengakuan atas prestasi dan kesempatan pengembangan karier, memberikan dampak psikologis yang signifikan. Karyawan yang memperoleh kesempatan berkembang cenderung merasa diperhatikan oleh organisasi. Perasaan tersebut mendorong munculnya loyalitas dan komitmen kerja. Kombinasi antara kompensasi finansial dan non-finansial menciptakan kepuasan kerja yang lebih menyeluruh. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Selain bentuk kompensasi, prinsip keadilan dan transparansi menjadi faktor penentu keberhasilan sistem remunerasi. Karyawan secara alami membandingkan imbalan yang diterima dengan kontribusi yang diberikan. Ketika sistem kompensasi dipersepsikan adil, kepercayaan karyawan terhadap manajemen akan meningkat. Transparansi dalam penentuan kompensasi membantu karyawan memahami kebijakan organisasi. Pemahaman tersebut mengurangi potensi konflik dan kecemburuan di lingkungan kerja. Sistem yang objektif dan konsisten memperkuat persepsi keadilan organisasi. Karyawan akan lebih menerima perbedaan kompensasi jika didasarkan pada kriteria yang jelas. Dengan demikian, keadilan dan transparansi berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Secara keseluruhan, keberhasilan sistem remunerasi dan kompensasi tidak hanya ditentukan oleh besarnya imbalan yang diberikan. Konsistensi dalam penerapan kebijakan menjadi aspek yang sangat penting. Sistem yang baik perlu diimplementasikan secara berkelanjutan dan tidak berubah-ubah tanpa dasar yang jelas. Selain itu, komunikasi yang efektif mengenai kebijakan kompensasi harus dilakukan kepada seluruh karyawan. Komunikasi yang jelas membantu karyawan memahami tujuan dan mekanisme sistem remunerasi. Pemahaman tersebut meningkatkan penerimaan karyawan terhadap kebijakan organisasi. Evaluasi sistem kompensasi secara berkala juga perlu dilakukan agar tetap relevan. Dengan pengelolaan yang tepat, remunerasi dan kompensasi dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

5. Kesimpulan

Remunerasi dan kompensasi merupakan elemen yang tidak terpisahkan dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berperan langsung dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan. Sistem kompensasi yang dirancang secara adil dan transparan mampu memberikan rasa aman serta kejelasan bagi karyawan mengenai hubungan antara kontribusi kerja dan

imbalan yang diterima. Ketika karyawan merasa dihargai secara layak, akan muncul motivasi kerja yang lebih tinggi dan keterlibatan yang lebih kuat dalam pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai sarana strategis dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Selain itu, remunerasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mampu memperkuat kepercayaan karyawan terhadap kebijakan manajemen.

Hasil kajian juga menegaskan bahwa efektivitas sistem kompensasi sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial berperan penting dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan, sementara kompensasi non-finansial memberikan kepuasan psikologis melalui pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif. Kombinasi kedua bentuk kompensasi tersebut terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dibandingkan penggunaan salah satu bentuk kompensasi saja. Karyawan yang merasa diperhatikan secara menyeluruh cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan bersedia memberikan kontribusi terbaiknya secara berkelanjutan. Dengan demikian, pendekatan kompensasi yang holistik menjadi kebutuhan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern.

Selain itu, orientasi sistem remunerasi pada kinerja menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Sistem remunerasi berbasis kinerja memberikan insentif bagi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kompetensi, serta mencapai target organisasi. Namun, keberhasilan sistem ini sangat bergantung pada kejelasan indikator kinerja dan konsistensi dalam penerapannya. Indikator yang objektif dan realistis membantu karyawan memahami ekspektasi organisasi, sehingga dapat mengurangi potensi tekanan kerja yang berlebihan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa sistem remunerasi berbasis kinerja dirancang secara seimbang dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Secara keseluruhan, pengelolaan remunerasi dan kompensasi yang efektif memerlukan perencanaan yang matang, implementasi yang konsisten, serta komunikasi yang jelas kepada seluruh karyawan. Evaluasi sistem kompensasi secara berkala juga perlu dilakukan agar kebijakan yang diterapkan tetap relevan dengan perubahan lingkungan kerja dan kebutuhan karyawan. Dengan merancang kebijakan remunerasi secara strategis dan berkelanjutan, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan jangka panjang dan keberlangsungan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management*. Boston: Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management*. New York: McGraw-Hill Education.