

ANALISIS KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN

Nona Ratu Syifa Putri Teratai¹, Nazwa Hanum², Desy Fitriyani³, Teguh Prasetyo⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya

Email: nona.ratusyifa@student.upj.ac.id

ABSTRACT

The phenomenon of high turnover in Indonesia has become a particular concern for companies, especially in retaining competent human resources. Employee turnover is often triggered by perceived inadequate compensation, both financial and non-financial. This article aims to analyze the relationship between compensation and employee turnover intention and identify strategies that can be implemented to reduce turnover rates. This study employs a literature approach to collect secondary data from various studies and credible sources. The analysis results indicate that fair and competitive compensation significantly reduce employees' intentions to leave the company.

Keywords: Compensation, Turnover Intention, Human Resource Strategies

ABSTRAK

Fenomena turnover intention yang tinggi di Indonesia menjadi perhatian khusus bagi perusahaan, terutama dalam mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten. Turnover intention karyawan sering kali dipicu oleh faktor kompensasi yang dianggap tidak memadai, baik dari segi finansial maupun non-finansial. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kompensasi dan turnover intention karyawan serta mengidentifikasi strategi yang dapat diterapkan untuk mengurangi tingkat turnover. Kajian ini menggunakan pendekatan literasi untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai penelitian dan sumber terpercaya. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif secara signifikan mampu mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kata kunci: Kompensasi, Turnover Intention, Strategi Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Fenomena turnover intention karyawan semakin marak terjadi di Indonesia, terutama di sektor industri dengan persaingan tenaga kerja yang ketat. Fenomena ini tidak hanya menjadi perbincangan di kalangan praktisi sumber daya manusia, tetapi juga menjadi perhatian serius bagi manajemen organisasi. Tingginya turnover intention menjadi ancaman bagi keberlanjutan operasional organisasi karena dapat menimbulkan berbagai implikasi negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru. Selain itu, kehilangan karyawan yang berpengalaman dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja serta terhambatnya pencapaian target perusahaan. Salah satu penyebab utama turnover intention adalah ketidakpuasan terhadap kompensasi. Karyawan sering kali merasa tidak dihargai ketika kompensasi yang diterima tidak mencerminkan tingkat tanggung jawab, beban kerja, atau kontribusi yang telah mereka berikan. Ketidakpuasan ini

semakin diperparah jika perusahaan tidak menyediakan jalur komunikasi yang terbuka atau mekanisme evaluasi kinerja yang transparan. Tidak hanya itu, faktor lain seperti kurangnya pengakuan, terbatasnya kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif turut memicu meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut data terkini, tingkat turnover intention tertinggi terjadi pada generasi milenial dan Gen Z. Kedua generasi ini dikenal lebih mobile dalam karier dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap aspek keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) serta penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Generasi ini cenderung memilih perusahaan yang tidak hanya menawarkan kompensasi finansial yang kompetitif, tetapi juga nilai tambah seperti fleksibilitas kerja, program pengembangan diri, dan budaya kerja yang inklusif (Istikomaroh & Estiningrum, 2022; Sakti et al., 2023; Widodo & Yandi, 2022).

Dampak dari turnover intention yang tinggi terhadap organisasi tidak dapat dianggap remeh. Selain menyebabkan penurunan produktivitas akibat hilangnya personel kunci, perusahaan juga berisiko kehilangan pengetahuan institusional yang berharga. Proses transisi yang tidak optimal dalam menggantikan karyawan yang keluar dapat mengganggu operasional dan menciptakan tekanan tambahan bagi tim yang tersisa. Situasi ini, jika dibiarkan, dapat memengaruhi reputasi perusahaan di mata calon karyawan dan mitra bisnis. Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dapat menjadi salah satu solusi efektif dalam mengurangi turnover intention. Kompensasi yang dirancang dengan mempertimbangkan keseimbangan antara beban kerja, kontribusi, dan kebutuhan karyawan mampu meningkatkan loyalitas sekaligus memberikan motivasi untuk berkinerja lebih baik. Selain itu, pendekatan kompensasi yang mencakup elemen finansial dan non-finansial, seperti bonus berbasis kinerja, asuransi kesehatan, dan penghargaan atas pencapaian kerja, dapat menciptakan rasa kepemilikan dan keterikatan yang lebih kuat antara karyawan dan Perusahaan (Sutrisno et al., 2022).

Menyadari urgensi masalah ini, artikel ini akan membahas secara mendalam pentingnya peran kompensasi dalam mengurangi turnover intention. Selain itu, akan dieksplorasi berbagai strategi kompensasi inovatif yang dapat diterapkan perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan. Dengan langkah yang tepat, perusahaan tidak hanya dapat

mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang (Sukanti et al., 2021).

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk penghargaan ini dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan non-finansial seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karier (Widodo & Yandi, 2022).

2. Strategi Kompensasi Secara Umum

Strategi kompensasi merupakan pendekatan yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa penghargaan yang diberikan relevan dengan kebutuhan karyawan, selaras dengan kinerja mereka, dan kompetitif di pasar tenaga kerja. Strategi ini bertujuan tidak hanya untuk memberikan insentif kepada karyawan agar bekerja lebih optimal tetapi juga untuk menciptakan rasa keadilan dan kepuasan di tempat kerja. Dalam implementasinya, strategi kompensasi meliputi pengelolaan skema gaji yang transparan dan fleksibel, penyesuaian terhadap dinamika ekonomi, serta adaptasi terhadap tren industri dan harapan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan elemen keseimbangan antara biaya yang dikeluarkan dan dampaknya terhadap motivasi serta retensi karyawan (Budiman, 2023; Prasetyo et al., 2021).

3. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama: finansial dan non-finansial (Ruhyat et al., 2021; Sakti et al., 2023; Sukanti et al., 2021).

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial mencakup semua bentuk penghargaan dalam bentuk uang atau nilai ekonomi, seperti:

- 1) Gaji Pokok: Merupakan elemen utama dalam kompensasi yang diterima karyawan secara rutin berdasarkan jam kerja, tingkat jabatan, atau kontrak kerja.
- 2) Bonus: Penghargaan tambahan yang diberikan berdasarkan pencapaian target individu, tim, atau perusahaan.

- 3) Tunjangan: Beragam bentuk insentif tambahan seperti tunjangan transportasi, kesehatan, perumahan, atau pendidikan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik karyawan.

b. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non-finansial berfokus pada aspek-aspek yang memberikan nilai emosional dan psikologis kepada karyawan (Pratiwi et al., 2020; Sakti et al., 2023), seperti:

- 1) Pengakuan: Pemberian apresiasi atas pencapaian kerja melalui penghargaan formal maupun informal.
- 2) Pelatihan dan Pengembangan Karier: Penyediaan program pelatihan, sertifikasi, atau kesempatan promosi untuk mendukung pengembangan kompetensi dan karier jangka panjang.
- 3) Lingkungan Kerja: Menciptakan budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan mendukung keseimbangan kerja-hidup (work-life balance).

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Penentuan kompensasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal (Prasetyo et al., 2021; Rustiawan, 2023), antara lain:

a. Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar sangat memengaruhi tingkat kompensasi. Industri dengan persaingan tinggi biasanya menawarkan kompensasi yang lebih besar untuk menarik talenta terbaik.

b. Kinerja Karyawan

Produktivitas dan kontribusi individu menjadi indikator utama dalam menentukan penghargaan, termasuk bonus atau kenaikan gaji.

c. Pendidikan dan Pengalaman

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menilai nilai pasar seorang karyawan.

d. Posisi dalam Perusahaan

Jabatan atau tanggung jawab yang diemban karyawan memengaruhi besaran kompensasi yang diterima. Posisi strategis biasanya mendapatkan kompensasi lebih tinggi dibandingkan posisi operasional.

e. Regulasi Pemerintah

Peraturan terkait upah minimum, pajak, dan ketentuan tenaga kerja lainnya juga memengaruhi besaran kompensasi yang dapat diberikan perusahaan.

5. Manfaat Apabila Kompensasi Terpenuhi

Kompensasi yang dikelola dengan baik memberikan berbagai manfaat signifikan, baik bagi karyawan maupun Perusahaan (Prasetyo et al., 2021; Yelfira & Soeling, 2021):

a. Meningkatkan Motivasi dan Produktivitas

Karyawan yang merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan kontribusi maksimal.

b. Loyalitas Karyawan

Kompensasi yang kompetitif membantu meningkatkan retensi karyawan, sehingga mengurangi tingkat turnover yang dapat merugikan perusahaan.

c. Daya Tarik Talenta Terbaik

Dengan menawarkan kompensasi yang menarik, perusahaan dapat lebih mudah menarik karyawan berbakat yang mampu mendukung pertumbuhan bisnis.

d. Peningkatan Citra Perusahaan

Perusahaan yang dikenal memberikan kompensasi adil dan kompetitif akan membangun reputasi positif, baik di mata karyawan maupun masyarakat.

e. Turnover Intention

Turnover intention adalah niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention meliputi kepuasan kerja, hubungan dengan atasan, dan kompensasi yang diterima (Saputra et al., 2022).

6. Faktor-Faktor Turnover Intention

Salah satu faktor utama yang memengaruhi turnover intention adalah ketidakpuasan terhadap kompensasi. Karyawan sering kali merasa tidak dihargai apabila penghargaan yang mereka terima, baik dalam bentuk gaji, bonus, maupun tunjangan, tidak sebanding dengan

beban kerja atau kontribusi yang diberikan. Selain kompensasi, kurangnya pengakuan atas pencapaian karyawan juga menjadi penyebab signifikan. Karyawan yang merasa upayanya diabaikan cenderung kehilangan motivasi dan mulai mempertimbangkan untuk mencari peluang di tempat lain.

Minimnya kesempatan pengembangan karier turut memicu turnover intention, terutama di kalangan generasi muda yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap pertumbuhan profesional. Konflik di tempat kerja, seperti ketegangan antar rekan kerja atau hubungan yang buruk dengan atasan, juga menjadi faktor yang memperburuk lingkungan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk berhenti (Ibrahim & Suhariadi, 2021).

7. Manfaat Kompensasi dalam Mengurangi Turnover Intention

Kompensasi yang memadai memiliki peran penting dalam mengurangi turnover intention. Dengan memberikan kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat menciptakan rasa dihargai di kalangan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa kompensasi mereka sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi yang diberikan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Selain itu, kompensasi yang dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan, seperti tunjangan kesehatan, fleksibilitas kerja, atau insentif berbasis kinerja, dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan begitu, risiko kehilangan talenta berharga dapat diminimalkan, dan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif (Prasetyo et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metodologi kajian literatur, yaitu dengan mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, termasuk jurnal akademik, buku referensi, dan laporan penelitian terkait kompensasi dan turnover intention. Data yang dikumpulkan dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara kompensasi dan turnover intention. Menurut Sugiyono (2014), studi literatur mencakup aktivitas membaca, mencatat, dan mengolah bahan dari sumber pustaka, tanpa perlu pengambilan data lapangan. Data yang diperoleh melalui literatur ini berperan sebagai dasar untuk menganalisis dan membahas topik penelitian yang relevan (Sugiyono., 2014),

Penelusuran literatur dilakukan melalui database seperti Google Scholar dengan fokus pada artikel yang berkaitan dengan topik di atas. Literatur yang dipilih meliputi artikel dari berbagai industri sumber daya manusia. Artikel-artikel tersebut dianalisis berdasarkan relevansi dengan topik, metode penelitian yang digunakan serta hasil yang diperoleh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Kompensasi dalam Menurunkan Turnover Intention

Di Indonesia, beberapa perusahaan telah mulai menyadari pentingnya kompensasi sebagai alat untuk menekan turnover intention. Contohnya adalah kebijakan pemberian bonus berbasis kinerja, tunjangan kesehatan, serta insentif lainnya yang relevan dengan kebutuhan karyawan. Perusahaan-perusahaan di sektor perbankan, teknologi informasi, dan perusahaan multinasional sering kali memberikan kompensasi yang kompetitif, sehingga mereka mampu mempertahankan karyawan terbaik dan mengurangi tingkat pergantian tenaga kerja. Namun, masih banyak perusahaan lokal yang memberikan kompensasi di bawah standar pasar. Situasi ini sering terjadi pada sektor industri manufaktur, ritel, dan usaha kecil-menengah, di mana kemampuan finansial perusahaan menjadi kendala utama dalam menyediakan kompensasi yang layak. Akibatnya, banyak karyawan yang merasa tidak dihargai dan akhirnya memilih untuk mencari peluang kerja yang lebih baik. Kondisi ini memperburuk masalah turnover intention, terutama di sektor dengan persaingan tenaga kerja yang tinggi (Istikomaroh & Estiningrum, 2022; Widodo & Yandi, 2022).

Sebaliknya, perusahaan yang mampu mempertahankan karyawan dalam jangka panjang biasanya memiliki pendekatan strategis terhadap kompensasi. Perusahaan-perusahaan multinasional sering kali menjadi contoh baik, dengan menawarkan gaji yang kompetitif, tunjangan yang komprehensif, seperti asuransi kesehatan dan pensiun, serta program pelatihan dan pengembangan karier. Kombinasi ini tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar karyawan tetapi juga menciptakan rasa keterikatan yang kuat terhadap Perusahaan (Sutrisno et al., 2022; Widodo & Yandi, 2022).

2. Strategi Meningkatkan Kompensasi

Untuk mengurangi turnover intention, perusahaan perlu mengembangkan strategi kompensasi yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan karyawan. Beberapa langkah yang dapat dilakukan meliputi (Budiman, 2023; Prasetyo et al., 2021):

a. Kompensasi Berbasis Kinerja

Strategi kompensasi berbasis kinerja adalah pendekatan yang menekankan penghargaan langsung terhadap hasil kerja atau kontribusi individu maupun tim di dalam organisasi. Dalam praktiknya, strategi ini melibatkan evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan melalui parameter yang jelas, terukur, dan objektif. Evaluasi ini dapat mencakup pencapaian target kerja, inisiatif dalam menyelesaikan tugas, hingga kontribusi terhadap inovasi dan efisiensi operasional perusahaan. Pemberian bonus, insentif, atau penghargaan berbasis kinerja tidak hanya memberikan apresiasi kepada karyawan tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan produktif. Karyawan yang merasa upaya dan hasil kerjanya diakui akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Strategi ini juga dapat mendorong semangat kolaborasi, terutama jika penghargaan diberikan pada tingkat tim atau departemen, sehingga menciptakan sinergi yang lebih baik dalam organisasi. Lebih jauh lagi, kompensasi berbasis kinerja membantu perusahaan menanamkan rasa keadilan di kalangan karyawan. Ketika penghargaan diberikan sesuai dengan kontribusi, karyawan merasa diperlakukan secara adil dan sesuai dengan nilai yang mereka bawa ke perusahaan. Hal ini penting untuk mencegah ketidakpuasan kerja yang dapat memicu turnover intention. Strategi ini juga berfungsi sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Di pasar tenaga kerja yang kompetitif, calon karyawan berbakat cenderung memilih perusahaan yang menawarkan skema kompensasi berbasis kinerja karena mereka merasa usaha mereka akan dihargai dengan layak. Namun, untuk memastikan keberhasilan strategi ini, perusahaan perlu menetapkan indikator kinerja utama (KPI) yang spesifik, relevan, dan terukur. Transparansi dalam proses evaluasi juga sangat penting untuk menghindari konflik atau persepsi tidak adil di kalangan karyawan. Dengan demikian, kompensasi berbasis kinerja tidak hanya meningkatkan motivasi individu tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi secara keseluruhan.

b. Penyesuaian Skema Tunjangan

Penyesuaian skema tunjangan adalah langkah strategis yang dapat dilakukan perusahaan untuk memastikan bahwa insentif yang diberikan relevan dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan. Misalnya, menyediakan asuransi kesehatan tidak hanya untuk karyawan tetapi juga mencakup anggota keluarga mereka. Hal ini memberikan rasa aman

dan kenyamanan yang signifikan, terutama bagi karyawan dengan tanggungan keluarga. Selain itu, tunjangan transportasi dapat membantu meringankan beban biaya perjalanan harian karyawan, terutama bagi mereka yang bekerja di wilayah dengan biaya transportasi tinggi. Perusahaan juga dapat menawarkan tunjangan pendidikan untuk anak karyawan, yang tidak hanya menjadi bentuk penghargaan tetapi juga investasi jangka panjang bagi kesejahteraan keluarga mereka. Penyesuaian skema tunjangan yang lebih personal ini dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat hubungan emosional karyawan dengan perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memahami dan mendukung kebutuhan mereka di luar ruang kerja, loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi cenderung meningkat.

c. Transparansi Sistem Penggajian

Transparansi dalam sistem penggajian dan kebijakan kompensasi adalah elemen penting untuk menciptakan rasa keadilan di lingkungan kerja. Dengan memberikan pemahaman yang jelas tentang bagaimana gaji dan insentif dihitung, perusahaan dapat membangun kepercayaan di antara karyawan. Karyawan yang mengetahui bahwa proses penghitungan kompensasi dilakukan secara objektif dan adil akan merasa lebih dihargai. Langkah-langkah untuk meningkatkan transparansi ini meliputi komunikasi yang jelas mengenai komponen gaji, mekanisme bonus, dan tunjangan yang tersedia. Perusahaan juga dapat menyediakan platform atau sistem online di mana karyawan dapat mengakses informasi tentang penggajian mereka secara mandiri. Selain meningkatkan rasa percaya, transparansi ini juga dapat mengurangi potensi konflik atau kecurigaan terkait ketidakjelasan dalam kompensasi.

d. Pengakuan Non-Finansial

Pengakuan non-finansial merupakan salah satu cara efektif untuk menciptakan rasa bangga dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, tanpa harus melibatkan biaya besar. Penghargaan atas prestasi kerja, seperti pemberian sertifikat atau piagam, merupakan bentuk apresiasi sederhana namun bermakna yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Selain itu, promosi internal juga menjadi bentuk pengakuan yang penting. Ketika karyawan melihat bahwa perusahaan menghargai kerja keras dan memberikan peluang untuk berkembang dalam karier, mereka cenderung merasa

lebih termotivasi dan berkomitmen. Bahkan, pengakuan kecil seperti ucapan terima kasih atau pengumuman publik atas pencapaian individu atau tim dapat menciptakan dampak positif yang signifikan. Dengan menggabungkan pengakuan non-finansial dengan penghargaan finansial, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, di mana karyawan merasa dihargai tidak hanya atas kontribusi mereka tetapi juga sebagai individu yang berharga dalam organisasi. Pendekatan ini secara keseluruhan membantu meningkatkan loyalitas dan mengurangi turnover intention.

e. Fleksibilitas dalam Kompensasi

Salah satu strategi inovatif dalam manajemen kompensasi adalah menawarkan paket kompensasi fleksibel yang memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk memilih insentif yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka. Pendekatan ini bertujuan untuk mengakomodasi keragaman kebutuhan karyawan, yang dapat bervariasi berdasarkan usia, status keluarga, gaya hidup, hingga aspirasi profesional. Misalnya, perusahaan dapat memberikan opsi tambahan hari libur bagi karyawan yang mengutamakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Bagi mereka yang ingin meningkatkan keterampilan atau mengejar pengembangan diri, perusahaan dapat menyediakan subsidi untuk kursus atau pelatihan profesional. Karyawan juga dapat memilih fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja, yang sangat membantu bagi individu dengan tanggung jawab keluarga atau yang tinggal jauh dari kantor. Pendekatan fleksibel ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menciptakan rasa penghargaan yang mendalam. Karyawan merasa perusahaan memperhatikan kebutuhan pribadi mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi. Selain itu, dengan memberikan kebebasan untuk memilih, perusahaan juga dapat mengurangi pemborosan dalam bentuk tunjangan yang tidak sepenuhnya dimanfaatkan oleh karyawan.

Fleksibilitas dalam kompensasi juga mendukung upaya perusahaan dalam menarik generasi pekerja muda, seperti milenial dan Gen Z, yang cenderung mengutamakan pengalaman kerja yang lebih personal dan relevan dengan kebutuhan mereka. Dengan begitu, strategi ini tidak hanya relevan untuk mempertahankan karyawan tetapi juga menjadi daya tarik bagi talenta potensial di pasar tenaga kerja yang kompetitif. Untuk memastikan keberhasilan implementasi, perusahaan perlu melakukan survei atau dialog

rutin dengan karyawan untuk memahami kebutuhan mereka. Selain itu, transparansi dalam mekanisme pemilihan paket kompensasi juga penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan merasa terakomodasi secara adil. Dengan langkah-langkah ini, paket kompensasi fleksibel dapat menjadi alat yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung produktivitas jangka panjang.

f. Manfaat Strategi Kompensasi yang Tepat

Penerapan strategi kompensasi yang tepat memberikan berbagai manfaat signifikan bagi perusahaan dan karyawannya. Salah satu manfaat utama adalah pengurangan risiko kehilangan talenta berharga. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil dan kompetitif cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan memiliki komitmen jangka panjang. Hal ini sangat penting, terutama dalam industri dengan tingkat persaingan tenaga kerja yang tinggi, di mana mempertahankan karyawan berbakat menjadi tantangan utama. Strategi kompensasi yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang mereka terima lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, sehingga mendorong peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, strategi ini menciptakan rasa keadilan di lingkungan kerja, di mana karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai sesuai dengan usaha yang diberikan (Istikomaroh & Estiningrum, 2022; Widodo & Yandi, 2022).

Dari perspektif bisnis, strategi kompensasi yang tepat dapat memperkuat daya saing perusahaan di pasar tenaga kerja. Perusahaan yang dikenal memberikan kompensasi kompetitif dan manfaat tambahan sering kali menjadi pilihan utama bagi talenta terbaik. Reputasi ini membantu perusahaan menarik kandidat berkualitas tinggi, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan dan inovasi organisasi. Dalam jangka panjang, penerapan strategi kompensasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Stabilitas ini penting untuk mengurangi gangguan operasional yang disebabkan oleh pergantian karyawan yang tinggi. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang sehat dan inklusif mendorong kolaborasi serta hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajemen. Selain itu, strategi kompensasi yang tepat juga mendukung pertumbuhan bersama antara organisasi dan karyawan. Ketika karyawan merasa diberdayakan dan dihargai, mereka lebih cenderung memberikan kontribusi maksimal untuk mendukung visi

dan misi perusahaan. Pada akhirnya, perusahaan tidak hanya memperoleh manfaat dari kinerja individu yang unggul tetapi juga membangun fondasi yang kokoh untuk keberlanjutan bisnis di masa depan (Budiman, 2023; Ruhyat et al., 2021).

KESIMPULAN

Analisis ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran krusial dalam mengurangi turnover intention karyawan. Kompensasi yang memadai tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dengan menerapkan strategi kompensasi yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan kebijakan kompensasi mereka guna mendukung keberlanjutan bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, D. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Status Kepegawaian terhadap Turnover intention pada PT XYZ. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 127–142.
- Ibrahim, R. N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh kepuasan dan stres kerja terhadap turnover intention pada pengurangan gaji karyawan saat pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1388–1396.
- Istikomaroh, I. E., & Estiningrum, S. D. (2022). Pengendalian Internal dalam Sistem Kompensasi. *uwais inspirasi indonesia*.
- Prasetyo, I., Winarko, R., Chamariyah, C., & Rusdiyanto, R. (2021). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://zenodo.org/record/4780630#.YN6l5OgzaM8>.
- Pratiwi, D. M., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan gaji terhadap turnover intention karyawan pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(14).
- Ruhyat, I. N., Hernita, S. J., Riduwan, A., & Ariyadi, I. E. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Moderasi Kepuasan Gaji. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 149–156.
- Rustiawan, I. (2023). Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi, Terhadap Turnover Intention di Perusahaan Fashion. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(02), 132–141.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., Siregar, B. G., Darsana, I. M., Mitrin, A., & Salijah, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.

- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491–1500.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. ALFABETA.
- Sukanti, F., Asiyah, S., & Wahono, B. (2021). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(11).
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*, 7(1), 66–85.