

Analisis Sistem Kompensasi dan Benefit dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus : Ojek Online (Gojek)

Hilma Harmen¹, Dimas Saragih², Ega Grace Nichol Sitindaon³, Febry Tarigan⁴, Luna Maya Sitepu⁵
1,2,3,4,5 Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Medan

Abstrak

Kompensasi dan benefit merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, dalam praktiknya masih banyak organisasi yang belum mampu mengelola sistem kompensasi dan benefit secara optimal, sehingga berdampak pada rendahnya kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi dan benefit dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penerapannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*) (Sugiyono, 2019). Data diperoleh dari berbagai sumber sekunder seperti jurnal ilmiah, buku akademik, dan publikasi terkait manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan transparan serta pemberian benefit yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan (Dessler, 2017; Armstrong & Taylor, 2020). Sebaliknya, ketidaksesuaian kompensasi dan benefit dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada tingginya tingkat turnover karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi dan benefit yang strategis, berkeadilan, serta disesuaikan dengan kondisi organisasi dan kebutuhan karyawan guna mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci: kompensasi, benefit, kepuasan kerja, manajemen sumber daya manusia

Abstract

Compensation and benefits are critical components of human resource management that play a significant role in enhancing employee job satisfaction and overall organizational performance. However, in practice, many organizations have not yet managed compensation and benefit systems optimally, resulting in low levels of job satisfaction, motivation, and employee loyalty. This study aims to analyze compensation and benefit systems in improving employee job satisfaction and to identify factors influencing their effectiveness. This research employs a qualitative approach using a library research method (Sugiyono, 2019). Data were collected from various secondary sources, including scientific journals, academic books, and relevant publications in human resource management. The findings indicate that fair, competitive, and transparent compensation systems, along with benefits aligned with employee needs, significantly improve job satisfaction, motivation, and productivity (Dessler, 2017; Armstrong & Taylor, 2020; IJRTE, 2019). Conversely, inadequate compensation and benefits may lead to job dissatisfaction and increased employee turnover. Therefore, organizations need to design strategic, equitable, and adaptive compensation and benefit

systems in accordance with organizational conditions and employee needs to achieve optimal performance.

Keywords: compensation, benefits, job satisfaction, human resource management

Copyright (c) 2026 Hilma Harmen¹

✉ Corresponding author :

Email Address : hilmaharmen@unimed.ac.id, saragihdimas350@gmail.com,
lunamaya5282@gmail.com, febrytrgn0603@gmail.com, egagrace08@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mengelola karyawan secara efektif, termasuk dalam hal pemberian kompensasi dan benefit. Sistem kompensasi dan benefit yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi. (Pahira, S. H., & Rinaldy, R, 2023)

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Sementara itu, benefit merupakan tambahan imbalan di luar gaji pokok, seperti asuransi kesehatan, tunjangan, dan fasilitas lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut Dessler (2017), sistem kompensasi yang efektif harus mampu memberikan keadilan internal dan eksternal agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Namun, dalam praktiknya masih banyak organisasi yang menghadapi permasalahan dalam pengelolaan kompensasi dan benefit. Beberapa perusahaan belum mampu memberikan kompensasi yang kompetitif sesuai dengan beban kerja karyawan, sementara benefit yang diberikan juga sering kali belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kondisi ini dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, menurunnya motivasi, serta meningkatnya tingkat turnover karyawan. (Aisyah, Y., & Hariani, D, 2016)

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, serta sistem kompensasi yang diterapkan. Armstrong dan Taylor (2020) menyatakan bahwa kompensasi dan benefit yang adil dan kompetitif merupakan salah satu faktor utama dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sistem kompensasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak cenderung memiliki tingkat loyalitas dan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang merasa kurang dihargai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sistem kompensasi dan benefit sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. (Syah, I., Amirulloh, et all; 2025)

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi dan benefit dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penerapannya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang sistem kompensasi dan benefit yang lebih efektif.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada kajian teoritis serta analisis terhadap berbagai hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan sistem kompensasi dan benefit dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Rancangan penelitian dilakukan dengan mengumpulkan berbagai sumber data sekunder yang relevan, seperti jurnal ilmiah terakreditasi, buku akademik, laporan penelitian, serta publikasi dari lembaga resmi yang membahas manajemen sumber daya manusia. Data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup literatur yang berkaitan dengan konsep kompensasi, benefit, dan kepuasan kerja karyawan baik dari jurnal nasional maupun internasional.

Objek dalam penelitian ini adalah sistem kompensasi dan benefit dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini tidak berfokus pada satu organisasi tertentu, melainkan pada analisis berbagai fenomena dan temuan penelitian sebelumnya untuk memperoleh gambaran umum yang komprehensif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan mengidentifikasi, mengkaji, dan menginterpretasikan berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, peneliti juga menggunakan data pendukung berupa berita aktual sebagai studi kasus untuk memperkuat analisis yang dilakukan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) pengumpulan data dari berbagai sumber yang relevan, (2) reduksi data dengan memilih informasi yang sesuai dengan fokus penelitian, (3) penyajian data dalam bentuk narasi yang sistematis, dan (4) penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan.

Untuk menjaga keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku akademik, dan berita terpercaya. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang objektif, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan mengenai analisis sistem kompensasi dan benefit dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Sistem Kompensasi dan Benefit dalam Organisasi

Sistem kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan imbalan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi

juga mencakup insentif, bonus, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya. Sementara itu, benefit merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan, seperti asuransi kesehatan, tunjangan, cuti, serta fasilitas kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. (Mazro'atul Ilmiyah, D. E, et all, 2025)

Menurut Dessler (2017), sistem kompensasi yang efektif harus mampu menciptakan keadilan internal dan eksternal, sehingga karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan. Selain itu, Armstrong dan Taylor (2020) menyatakan bahwa kompensasi dan benefit yang dirancang secara strategis dapat meningkatkan motivasi kerja serta keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Dengan demikian, sistem kompensasi dan benefit yang baik tidak hanya berfungsi sebagai alat pembayaran, tetapi juga sebagai strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang menerima kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidaksesuaian kompensasi dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya kinerja dan motivasi kerja.(Noviansyah, K. Y, et all)

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial seperti gaji dan bonus merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, transparansi dalam sistem penggajian juga menjadi faktor penting dalam menciptakan rasa keadilan di kalangan karyawan.(Kumala, S, et all 2025)

Hasil studi literatur menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja (performance-based pay) cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang menggunakan sistem kompensasi konvensional. Hal ini karena karyawan merasa bahwa usaha dan kinerja mereka dihargai secara langsung oleh perusahaan.(Lestari, R., Restiana, M., Manopo, D. A., & Putri, I. M, 2026)

Peran Benefit dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja

Selain kompensasi langsung, benefit juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Benefit yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan baik secara finansial maupun non-finansial. (Lestari, R, et all, 2026)

Benefit seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, fasilitas kerja yang nyaman, serta program kesejahteraan lainnya dapat meningkatkan rasa aman dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa benefit yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, seperti fleksibilitas waktu kerja dan program work-life balance, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan jenis benefit yang diberikan dengan karakteristik dan kebutuhan karyawan.

Tantangan dalam Penerapan Sistem Kompensasi dan Benefit

Meskipun kompensasi dan benefit memiliki peran penting, dalam praktiknya masih terdapat berbagai tantangan dalam penerapannya. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan anggaran perusahaan dalam memberikan kompensasi yang kompetitif. (Aisyah, S., & Kusumaningtyas, M, 2026)

Selain itu, kurangnya transparansi dalam sistem kompensasi juga dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan. Perbedaan kompensasi yang tidak didasarkan pada kinerja dapat menyebabkan konflik internal dan menurunkan kepuasan kerja.

Tantangan lainnya adalah ketidaksesuaian antara benefit yang diberikan dengan kebutuhan karyawan. Banyak perusahaan yang masih memberikan benefit secara umum tanpa mempertimbangkan preferensi karyawan, sehingga manfaat yang dirasakan menjadi kurang optimal.

Strategi Optimalisasi Kompensasi dan Benefit

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi dan benefit yang efektif dan strategis. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja yang adil dan transparan. (Abdillah et al., 2026)

Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem kompensasi dan benefit yang diterapkan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa sistem tersebut tetap relevan dengan kondisi pasar dan kebutuhan karyawan.

Penerapan fleksibilitas dalam pemberian benefit juga menjadi strategi yang efektif, seperti memberikan pilihan benefit (*flexible benefits*) yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih dihargai dan puas terhadap kebijakan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, sistem kompensasi dan benefit memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang adil, kompetitif, dan transparan mampu meningkatkan motivasi, kinerja, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain itu, benefit yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, juga berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketidaksesuaian sistem kompensasi dan benefit dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada menurunnya produktivitas serta meningkatnya tingkat turnover karyawan. Studi kasus pada driver ojek online di Indonesia juga memperlihatkan bahwa sistem kompensasi yang dianggap tidak adil dapat memicu konflik serta menurunkan kepuasan kerja.

Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi dan benefit yang strategis, adil, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, evaluasi secara berkala serta penerapan sistem yang transparan menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, pengelolaan kompensasi dan benefit yang efektif dapat menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Referensi :

- Abdillah, I. K., Tanzihul Ali, A. M., Ibad, A., Saputra, M. R., & Mardiyah, M. (2026). Integrasi perencanaan dan pengembangan karir dengan kompensasi sebagai strategi pengembangan SDM. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 6227–6233.
- Aisyah, S., & Kusumaningtyas, M. (2026). Analisis kompensasi dan benefit dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 124–130.
- Kumala, S., Sukarman, S., Hartini, R., & Agustin, F. (2025). Peran manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja pengajar dan pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 236–246.
- Lestari, R., Restiana, M., Manopo, D. A., & Putri, I. M. (2026). Kompensasi pay for performance dan kinerja: Systematic literature review. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 24(1), 41–56.
- Mazro'atul Ilmiah, D. E., Isaroh, S. N., Kusuma, L. C., & Qurrotu'aini, N. I. (2025). Peran kompensasi dalam mencapai kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan
- Noviansyah, K. Y., Rini, H. P., & Evanthe, A. (n.d.). Peran kepuasan kerja sebagai mediator pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi (JRPE)*, 10(2), 240–247.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. [*cite_start*]**COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3*(3), 810-817.
- Syah, I., Amirulloh, M. D., Jamal, A., & Qurratu'aini, N. I. (2025). Menelaah hubungan antara kompensasi dan retensi karyawan: Tinjauan literatur dan arah masa depan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 147–161.