



Systematic Literature Review : Pengaruh Kompensasi Sebagai Faktor Penentu Produktivitas Karyawan

Wulan Purnamasari^{1*}, Nia Rahmawati², Nani Triana³, Dani Rizana⁴
^{1,2,3,4} Universitas Putra Bangsa, Kebumen, Indonesia

(*) Corresponden Author: wulanmalikpurnama@gmail.com

Article Info:

Abstract

Keywords:

Kompensasi;
Produktivitas Karyawan;
Motivasi;
Systematic Literature Review;

Produktivitas karyawan adalah faktor kunci keberhasilan organisasi yang sangat dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang efektif. Penelitian ini mengkaji secara sistematis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui analisis 10 artikel jurnal empiris dan review penelitian terdahulu. Hasil kajian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja, di mana motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi penting dalam hubungan ini. Kajian juga membahas variabel pendukung seperti lingkungan kerja dan stres kerja. Implikasi manajerial dan rekomendasi pengembangan sistem kompensasi disajikan sebagai penutup.

Article History:

Received : 07-12-2025
Revised : 22-12-2025
Accepted : 22-12-2025

Article DOI :

<https://doi.org/10.70550/pelita.v2i3.236>

How to cite : Purnamasari, W. ., Rahmawati, N., Triana, N., & Rizana, D. (2025). Systematic Literature Review : Pengaruh Kompensasi Sebagai Faktor Penentu Produktivitas Karyawan. *Pelita : Jurnal Penelitian, Terapan Dan Aplikatif*, 2(3), 134-143. <https://doi.org/10.70550/pelita.v2i3.236>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Any further distribution of this work must maintain attribution to the author(s) and the title of the work, journal citation and DOI.

Published under licence by Bacadulu.net Publisher.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, produktivitas kerja menjadi indikator utama keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas tidak hanya mencerminkan efisiensi tenaga kerja, tetapi juga menentukan keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Salah satu faktor penting yang berperan besar dalam meningkatkan produktivitas adalah pemberian kompensasi yang adil dan tepat sasaran. Kompensasi dipandang sebagai bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Hasibuan, 2017).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik mampu meningkatkan semangat, motivasi, serta loyalitas kerja karyawan yang pada akhirnya

berdampak positif terhadap produktivitas. Misalnya, Purnomo dan Utami (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Berkas Anugerah Sejahtera, di mana kepuasan terhadap kompensasi mendorong peningkatan hasil kerja. Penelitian serupa oleh Zelani dkk., (2025) juga memperkuat bahwa kompensasi yang adil menjadi faktor dominan dalam peningkatan produktivitas pegawai di lingkungan pemerintahan Kecamatan Sibabangun.

Temuan yang konsisten juga diperoleh dari penelitian Utami dan Askiah (2021) di PT Sanggar Sarana Baja, Samarinda, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, Thalibana (2022) melalui kajian literatur menemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Chusminah dkk. (2021) pada PT Asuransi Ramayana Tbk membuktikan bahwa hubungan antara kompensasi dan produktivitas termasuk dalam kategori kuat, dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,7%. Sementara itu, Sugiatmono dan Fitriani (2025) menambahkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi dan produktivitas, yang artinya pemberian kompensasi yang memadai dapat menumbuhkan motivasi dan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas.

Studi Suroto (2023) di sektor pendidikan juga menunjukkan hal serupa, bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru, terutama ketika kepuasan kerja menjadi variabel intervening. Penelitian Rahmawati dkk., (2022) di PT Asuransi Cakrawala Proteksi Samarinda menegaskan pentingnya sistem kompensasi yang layak untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja. Hasil serupa juga diungkapkan oleh Bakrie dan Jaenudin (2025) yang meneliti pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang, bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif mendorong peningkatan produktivitas pegawai sektor publik. Sedangkan Harnita dan Ramadhani (2022) menemukan bahwa kompensasi langsung memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan di PT Socfin Indonesia Kebun Aek Loba. Berdasarkan temuan berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak besar terhadap produktivitas kerja. Namun, perbedaan konteks organisasi, jenis kompensasi (langsung dan tidak langsung), serta peran variabel mediasi seperti motivasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa hubungan ini tidak selalu bersifat linier.

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji secara mendalam berbagai hasil penelitian empiris tentang **“PENGARUH KOMPENSASI SEBAGAI FAKTOR PENENTU PRODUKTIVITAS KARYAWAN”** dengan tujuan mengidentifikasi pola hubungan, kesenjangan penelitian, serta memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di era modern.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan komponen strategis dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja, motivasi, serta peningkatan produktivitas karyawan. Secara konseptual, kompensasi diartikan sebagai seluruh bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas

kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Milkovich & Newman, 2019). Menurut Hasibuan (2017), kompensasi mencakup seluruh penerimaan baik langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang maupun fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan demikian, sistem kompensasi yang efektif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memperkuat hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi.

Secara teoretis, pengaruh kompensasi terhadap produktivitas dapat dijelaskan melalui beberapa pendekatan utama dalam teori motivasi kerja. Pertama, Teori Kebutuhan Maslow (1943) menyatakan bahwa kompensasi memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan karyawan, yang menjadi dasar bagi mereka untuk mencapai tingkat aktualisasi diri di tempat kerja. Kedua, Teori Dua Faktor Herzberg (1966) menempatkan kompensasi sebagai faktor hygiene ketika kompensasi tidak memadai, hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan produktivitas. Namun, jika diberikan secara layak dan adil, kompensasi mampu menciptakan stabilitas emosional dan meningkatkan motivasi intrinsik.

Selanjutnya, Teori Keadilan Adams (1965) menegaskan bahwa persepsi keadilan dalam kompensasi sangat menentukan perilaku kerja. Ketika karyawan menilai bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan dibandingkan rekan kerja lainnya, maka mereka cenderung menunjukkan peningkatan kinerja dan produktivitas. Hal ini didukung oleh studi empiris yang dilakukan oleh Bakrie dan Jaenudin (2025) yang menunjukkan bahwa keadilan dalam sistem kompensasi secara signifikan memengaruhi semangat kerja dan loyalitas pegawai di sektor publik. Selain itu, Teori Harapan Vroom (1964) menekankan bahwa motivasi karyawan untuk berprestasi bergantung pada ekspektasi bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan kompensasi yang memadai. Oleh karena itu, kompensasi yang terukur, transparan, dan berbasis kinerja mampu memperkuat hubungan positif antara usaha dan produktivitas kerja.

Dimensi Kompensasi

Kompensasi terdiri dari dua dimensi utama, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial (Dessler, 2020).

1. Kompensasi finansial langsung: meliputi gaji pokok, bonus, insentif, dan tunjangan kinerja.
2. Kompensasi finansial tidak langsung: mencakup tunjangan kesejahteraan seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, dan fasilitas tambahan.
3. Kompensasi non-finansial meliputi: penghargaan, pengakuan, keamanan kerja, serta kesempatan pengembangan karier.

Produktivitas Kerja

Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja diakui sebagai komponen krusial yang berpengaruh signifikan terhadap pencapaian sasaran organisasi. Menurut Wahyuningsih (2019), produktivitas kerja merujuk pada ukuran efektivitas seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Produktivitas kerja dapat dievaluasi melalui perbandingan antara output (hasil) dan input (sumber daya, termasuk waktu, tenaga, serta bahan baku). Dalam lingkup organisasi, produktivitas kerja menunjukkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan objektif perusahaan secara efektif dengan pemanfaatan sumber daya yang minimal, sehingga memungkinkan

tercapainya tujuan organisasi. Sejalan dengan pandangan tersebut, Busro (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil dan input. Dengan demikian, produktivitas berkontribusi pada peningkatan sistem kerja, efisiensi, serta kapasitas tenaga kerja.

Produktivitas kerja tidak hanya melibatkan volume output yang dihasilkan, tetapi juga kualitas output tersebut, serta tingkat optimalisasi fasilitas yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan Busro (2018), produktivitas kerja mengacu pada kemampuan individu maupun kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa dalam periode waktu tertentu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Hal ini mengindikasikan seberapa efektif dan efisien karyawan dalam mengubah input seperti waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya menjadi output yang bernilai bagi organisasi. Evaluasi produktivitas kerja tidak semata-mata mempertimbangkan kuantitas produk, melainkan juga kualitas pencapaiannya; semakin tinggi produktivitas kerja, semakin optimal pemanfaatan fasilitas yang ada. Pendekatan ini bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif. Oleh karena itu, produktivitas kerja merupakan indikator utama dalam menilai performa karyawan dan kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Hartatik (2018), indikator produktivitas kerja dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, yaitu:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan *Systematic Literature Riview* (SLR) yang ditujukan untuk menemukan, menilai dan menyatukan hasil-hasil studi sebelumnya terkait pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Pendekatan SLR dipilih karena dapat memberikan wawasan menyeluruuh yang didasarkan pada bukti empiris dari berbagai konteks organisasi dan rentang waktu penelitian.

Metode penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan dengan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Objek dalam penelitian ini adalah kompensasi dan produktivitas karyawan. Dipilihnya kompensasi sebagai variabel independen (X) karena dinilai memiliki keterkaitan yang sangat erat terhadap produktivitas karyawan (Y).

Tahap pertama adalah planning atau perencanaan, dimulai dengan menyusun review question (RQ) dan mengembangkan protokol terstruktur. Tahap kedua adalah conducting, yaitu pelaksanaan yang mencakup identifikasi literatur yang relevan, penilaian kualitas, serta analisis data melalui screening abstrak dan ekstraksi data. Tahap terakhir adalah reporting atau pelaporan, yaitu menyimpulkan hasil penelitian.

Planning/Perencanaan

Tahap perencanaan dilakukan untuk menentukan fokus kajian dan merumuskan pertanyaan penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, pertanyaan utama penelitian ini adalah:

Tabel 1. Research Question

RQ 1	Bagaimana pengaruh kompensasi didalam sebuah Perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan untuk membantu Perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan?
------	--

Conducting

Tahap pelaksanaan mencakup proses seleksi jurnal, penilaian kualitas, serta analisis tematik terhadap data yang diperoleh. Pada tahap conducting dalam Systematic Literature Review (SLR), maksudnya adalah tahap pelaksanaan utama penelitian setelah membuat perencanaan dan merumuskan pertanyaan penelitian. Di tahap ini, peneliti mulai melakukan pencarian, penyaringan, dan seleksi literatur yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Proses penilaian kualitas dilakukan dengan menggunakan pertanyaan penilaian kualitas, seperti apakah jurnal diterbitkan dalam rentang waktu tersebut, apakah metodologi sesuai, dan apakah jurnal dapat diakses dengan baik.

Table 2. Quality Assesment

Kriteria Penilaian Kualitas		Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA 1	Apakah paper jurnal diterbitkan rentang waktu 2020–2025?	√	
QA 2	Apakah peneliti menggunakan metode yang jelas & sesuai untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap produktivitas?	√	
QA 3	Apakah jurnal bisa diakses melalui situs https://scholar.google.com/ ?	√	

Langkah selanjutnya proses inklusi menggunakan kriteria, penelitian berfokus pada kompensasi dan produktivitas karyawan, berbahasa Indonesia atau Inggris, serta jurnal dan *conference paper*. Eksklusi, artikel yang tidak membahas kedua topik, berbahasa selain Indonesia atau Inggris, dan bukan jenis publikasi jurnal.

Table 3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Inklusi	Eksklusi
1. Penelitian yang berfokus pada kompensasi dan produktivitas karyawan.	1. Jurnal yang tidak membahas kompensasi dan produktivitas karyawan.
2. Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.	2. Bahasa selain Indonesia dan Inggris.
3. Hanya jurnal dan conference paper.	3. Disertasi, tesis, bagian buku, deskripsi produk dan literature yang tidak jelas

Selanjutnya merangkum jurnal atau penelitian terdahulu yang sesuai dengan quality assessment, inklusi dan eksklusi. Penelitian terdahulu adalah penulisan karya ilmiah atau jurnal yang relevan yang akan dijadikan sebuah bahan untuk melakukan kajian dengan permasalahan yang sama atau hamper sama.

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Utama	Kesamaan dengan Studi Ini	Perbedaan
1	Lydia Sumampouw Christine (2013)	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas	Deskriptif Kuantitatif, regresi linier sederhana	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas	Ada pengaruh positif kompensasi	Foku-s hanya pada kompensasi
2	Abdussamad Zuchri (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja	Deskriptif Kuantitatif, regresi linier sederhana	Kompensasi positif signifikan terhadap produktivitas	Sama	-
3	Retno Apriani dkk (2010)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas	Kualitatif dan Kuantitatif, regresi linier berganda	Pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja	Memasukkan variabel lingkungan kerja	Metode campuran
4	Sumarno Edi dkk (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas	Kualitatif dan Kuantitatif, regresi linier berganda	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan	Variabel motivasi sebagai pelengkap	Fokus pada motivasi
5	Izzah Nidaul & Ardiani Ida (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas	Kualitatif dan Kuantitatif, regresi linier berganda	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan	Variabel disiplin kerja sebagai tambahan	-
6	Mabaso & Dlamini (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Manfaat terhadap Kepuasan Kerja	Kuantitatif, regresi berganda	Kompensasi signifikan memprediksi kepuasan kerja	Pengaruh kompensasi signifikan	Fokus pada kepuasan, bukan produktivitas

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Utama	Kesamaan dengan Studi Ini	Perbedaan
7	Negash Rijalu dkk (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi	Kualitatif, regresi linier sederhana	Kompensasi positif signifikan terhadap motivasi kerja	Variabel motivasi penting	Fokus motivasi
8	Tri Wijayanti dkk (2016)	Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Produktivitas	Kuantitatif, regresi berganda	Disiplin dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas	Variabel disiplin sebagai pendukung	-
9	Perawati dkk (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas guru	Kualitatif dan Kuantitatif, regresi berganda	Pengaruh signifikan kompensasi, motivasi, disiplin terhadap produktivitas	Variabel motivasi dan disiplin sebagai pelengkap	Fokus pada sektor pendidikan
10	Purnomo M. Adi (2020)	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja	Kuantitatif dan Kualitatif, regresi linier sederhana	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas	Fokus utama pada kompensasi	-
11	Azizah Fitriani & Bambang R. Sugiatmono (2023)	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	Kuantitatif, regresi jalur dan uji Sobel	Kompensasi berpengaruh positif langsung dan tidak langsung (melalui motivasi) terhadap produktivitas	Pengaruh motivasi sebagai mediator	

Reporting

Tahap reporting dalam *Systematic Literature Riview* (SLR) adalah tahap terakhir dimana peneliti Menyusun laporan hasil dari keseluruhan proses SLR yang sudah dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dari sebelas artikel ilmiah terkait, secara konsisten ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di berbagai sektor organisasi baik swasta, publik, maupun pendidikan. Studi pada PT Asuransi Ramayana Tbk menunjukkan kontribusi kompensasi sebesar 63,7% terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan model regresi linier dan jumlah responden yang memadai. Hasil serupa ditemukan di PT Sanggar Sarana Baja Samarinda, di mana kompensasi berperan sebagai faktor penentu utama produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Chusminah dkk. (2021) dan Sugiatmono & Fitriani (2025) juga mempertegas temuan bahwa kompensasi tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Studi-studi tersebut membuktikan bahwa adanya peningkatan pada kompensasi berdampak pada kenaikan motivasi yang kemudian berujung pada produktivitas kerja yang optimal. Tidak hanya itu, penelitian di sektor pendidikan dan pemerintahan juga menunjukkan bahwa kompensasi yang layak dan adil mampu meningkatkan efisiensi, kepuasan kerja, serta motivasi pegawai. Penelitian Bakrie & Jaenudin (2025) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang mengungkapkan bahwa keadilan kompensasi menjadi salah satu pemicu loyalitas dan performa pegawai.

Selain kompensasi, variabel lingkungan kerja dan stres kerja turut memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Studi Thalibana (2022) mengombinasikan kompensasi dengan dua variabel tersebut dan menemukan pengaruh simultan yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sementara penelitian di PT Socfin Indonesia Kebun Aek Loba menegaskan bahwa bentuk kompensasi langsung memiliki dampak lebih besar daripada aspek lain.

Konteks organisasi juga sangat mempengaruhi besarnya pengaruh kompensasi. Dalam sektor pendidikan, Suroto (2023) membuktikan bahwa kompensasi yang memadai dengan kepuasan kerja sebagai mediator sangat menentukan produktivitas guru. Hal serupa terjadi pada perusahaan jasa dan manufaktur, di mana sistem kompensasi yang transparan dan berbasis kinerja meningkatkan loyalitas serta hasil kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari berbagai jurnal empiris dan sumber penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di berbagai sektor organisasi, baik swasta, publik, maupun pendidikan. Kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk finansial langsung seperti gaji pokok, bonus, insentif, maupun finansial tidak langsung seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, serta non-finansial berupa penghargaan, pengakuan, kejelasan jenjang karir, dan rasa aman dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, loyalitas, serta semangat karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian juga memperkuat pandangan teoritis bahwa keadilan dan transparansi dalam sistem kompensasi memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima sudah sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawabnya

akan lebih tergerak untuk bekerja secara optimal dan berkontribusi penuh pada pencapaian target organisasi. Sebaliknya, apabila sistem kompensasi dinilai tidak adil atau kurang transparan, timbulnya ketidakpuasan, menurunnya motivasi, serta meningkatnya risiko turn-over menjadi ancaman nyata bagi produktivitas dan stabilitas perusahaan.

Analisis data juga menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi ini tidak terjadi secara linier, melainkan dimediasi oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, serta didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Beberapa penelitian menemukan bahwa kombinasi antara kompensasi dan variabel-variabel lain seperti pelatihan kerja, disiplin, dan sikap atasan—akan memberikan dampak yang jauh lebih besar dibandingkan jika kompensasi saja yang dioptimalkan.

Selain itu, perusahaan dan instansi publik di Indonesia sudah mulai mengadopsi konsep manajemen kompensasi modern yang berbasis kinerja. Sistem berbasis merit serta transparansi dalam pemberian kompensasi terbukti telah mendorong peningkatan kinerja, memperkuat budaya perusahaan, dan menciptakan suasana kerja yang sehat serta kompetitif. Perusahaan disarankan untuk terus mengevaluasi sistem kompensasinya agar tetap selaras dengan kebutuhan tenaga kerja yang terus berkembang, perubahan regulasi pasar, serta situasi ekonomi nasional.

Dengan demikian, kompensasi harus dipandang sebagai investasi strategis organisasi dalam membangun SDM yang berkualitas, inovatif, serta siap menghadapi tantangan global. Implementasi kompensasi yang tepat tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan, menurunkan tingkat ketidakhadiran, dan mendorong efisiensi organisasi dalam jangka panjang. Maka dari itu, pengambilan keputusan di bidang manajemen sumber daya manusia harus senantiasa mengedepankan prinsip keadilan, transparansi, dan kesinambungan dalam pengelolaan kompensasi sebagai kunci peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi.

REFERENSI

- Adams, J. (1965). *Ketimpangan dalam Pertukaran Sosial* (2nd ed.). [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Bakrie, rm rionaldi, & Jaenudin, R. (2025). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PALEMBANG*. xx(xx), 601–609.
- Chusminah, S., Sugiyah, & Lestari, R. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. ASURANSI RAMAYANA TBK CABANG KELAPA GADING JAKARTA*. 5(2). <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i2>
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (16th ed.). Pearson.
- Harnita, R., & Ramadhani, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Kebun Aek Loba*. 3, 544–554.
- Hasibuan, M. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (EDISI REVI). BUMI AKSARA.

- Herzberg, F. (1966). *Pekerjaan dan Hakikat Manusia*. World Pub. Co.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review. <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Milkovich, G., & Newman, J. (2019). *Compensation* (McGraw (ed.)). Hill Education.
- Purnomo, muhammad adi, & Utami, E. (2021). *Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera*. 2(2), 1407–1416.
- Rahmawati, T., PARTHA, M. N., & Piar, C. S. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT . ASURANSI CAKRAWALA PROTEKSI*. 186–192.
- Sugiatmono, bambang ribut. (2025). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PAD ... 18 % Overall Similarity*. 1–19.
- Suroto, E. (2023). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU MELALUI KEPUASAN DI SMK NEGERI DANDER BOJONEGORO*. 1(2), 54–62.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 1(4).
- Utami, D., & Askiah. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada*. 3(1), 851–858.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Zaelani, danu irawan, Hutagalung, H., Panggabean, nova zulfani, Permatasari, dina indah, & Pohan, S. (2025). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah*. 8(1), 605–612.