



## Pengaruh Kompensasi Strategik Terhadap Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan

Octora Nilam Dwie Hapsari<sup>1</sup>, Agung Zulfikri<sup>2</sup>

Manajemen, Fakultas Humaniora dan Bisnis, Universitas Pembangunan Jaya, Tangerang Selatan, Indonesia<sup>1,2</sup>

\*Email Korespondensi: [agung.zulfikri@upj.ac.id](mailto:agung.zulfikri@upj.ac.id)

Diterima: 10-04-2026 | Disetujui: 18-04-2026 | Diterbitkan: 20-04-2026

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of strategic compensation on employee performance and its implications for company competitiveness. This research uses a descriptive qualitative approach through a literature study method by reviewing various scientific journals, books, and relevant sources. The analysis technique employed is content analysis to identify the relationships among variables. The results indicate that strategically designed compensation, which is fair and performance-based, can enhance employee motivation, satisfaction, and loyalty toward the company. These conditions indirectly contribute to improved employee performance, which in turn drives overall organizational productivity. With the improvement in the quality of human resource performance, companies will have a stronger capability to compete in the market. Therefore, strategic compensation can be considered an important factor in creating a competitive advantage for companies.*

**Keywords:** Strategic Compensation; Employee Performance; Company Competitiveness

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi strategik terhadap kinerja karyawan serta implikasinya terhadap daya saing perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara deskriptif kualitatif melalui metode studi literatur dengan mengkaji berbagai jurnal ilmiah, buku, dan sumber relevan. Teknik analisis yang digunakan adalah content analysis untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi strategik yang dirancang secara adil dan mempertimbangkan kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, serta loyalitas pada karyawan terhadap perusahaan. Kondisi tersebut secara tidak langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang kemudian mendorong produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan meningkatnya kualitas kinerja sumber daya manusia, perusahaan akan memiliki kemampuan yang lebih unggul dalam menghadapi persaingan di pasar. Oleh karena itu, kompensasi strategik dapat dikatakan sebagai salah satu faktor penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dalam perusahaan.

**Kata kunci:** Kompensasi Strategik; Kinerja Karyawan; Daya Saing Perusahaan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Dwie Hapsari, O. N., & Zulfikri, A. (2026). Pengaruh Kompensasi Strategik Terhadap Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. *Indonesia Economic Journal*, 2(1), 926-930. <https://doi.org/10.63822/c5addj25>

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat dan perkembangan dunia bisnis yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi. Persaingan tidak hanya terjadi pada aspek produk atau layanan, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif, dengan cara pemberian kompensasi.

Kompensasi strategik merupakan sistem imbalan yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Menurut Armstrong (2020), kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pembayaran, tetapi juga sebagai alat motivasi yang dapat memengaruhi perilaku kerja karyawan.

Sistem kompensasi yang baik meliputi gaji, insentif, bonus, serta penghargaan non-finansial. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat perusahaan yang belum mampu mengelola kompensasi secara optimal sehingga memberikan dampak terhadap rendahnya motivasi dan kinerja pada karyawan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik dalam penerapan kompensasi strategik. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi strategik terhadap kinerja karyawan serta dampaknya terhadap daya saing perusahaan.

## KAJIAN TEORITIS

Kompensasi strategik merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi untuk menarik, mempertahankan, serta memberikan motivasi kepada karyawan. Dessler (2022) menyatakan bahwa kompensasi yang efektif harus mampu menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk kepentingan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2021), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki oleh para karyawan. Daya saing perusahaan merupakan kemampuan organisasi dalam mempertahankan posisi di pasar dan unggul dibandingkan pesaing. Porter (2020) menyatakan bahwa keunggulan kompetitif dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, inovasi, dan efisiensi operasional.

Dalam penerapannya, sistem kompensasi harus memperhatikan aspek aspek penting seperti keadilan dan kelayakan. Karyawan cenderung membandingkan apa yang mereka terima dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan maupun dengan rekan kerja lainnya. Apabila terdapat ketidakseimbangan, maka hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan mampu menciptakan rasa adil dan transparan untuk kepentingan bersama.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi literatur. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena yang diteliti secara

mendalam melalui berbagai sumber tertulis. Data didapatkan dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dibahas.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi terhadap sumber ilmiah yang berkaitan dengan kompensasi strategi, kinerja karyawan, dan daya saing perusahaan. Sedangkan teknik analisis data menggunakan content analysis untuk mengkaji dan menginterpretasikan informasi dari berbagai sumber untuk memperoleh pola hubungan antar variabel penelitian sehingga dapat menjawab tujuan penelitian. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antara konsep kompensasi strategik, kinerja karyawan, dan daya saing perusahaan sehingga dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi strategik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan (Armstrong, 2020). Dalam konteks ini, kompensasi tidak hanya dipahami sebagai imbalan secara finansial, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi organisasi terhadap kontribusi kepada karyawan. Namun, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan berhasil menerapkan sistem kompensasi secara optimal. Ketidaksiharian antara beban kerja dan imbalan yang diterima dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kompensasi strategik harus memperhatikan aspek keadilan dan transparansi.

Secara lebih mendalam, pengaruh kompensasi strategik terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui peningkatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Karyawan yang menerima kompensasi yang adil dan kompetitif cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja (employee engagement) yang lebih tinggi. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Selain itu, kompensasi strategik juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Dessler, 2022). Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat meningkatkan tingkat turnover pada karyawan. Dalam kaitannya dengan daya saing perusahaan, kompensasi strategik menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan, sehingga perusahaan mampu bersaing di pasar (Porter, 2020).

Dalam kaitannya dengan daya saing perusahaan, kompensasi strategik menjadi salah satu faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan dengan kinerja tinggi akan menghasilkan output yang lebih berkualitas dan efisien, sehingga mampu meningkatkan nilai tambah perusahaan di pasar. Hal ini sejalan dengan teori Porter (2020) yang menekankan bahwa keunggulan kompetitif sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dan efisiensi operasional.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kompensasi strategik tidak hanya berfungsi sebagai alat pembayaran, tetapi juga sebagai kunci penting dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan secara keseluruhan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi strategik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan daya saing perusahaan. Sistem kompensasi yang dirancang secara adil, kompetitif, dan berbasis kinerja mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dampak lanjutannya adalah dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang pada akhirnya mendukung terciptanya keunggulan kompetitif perusahaan.

Perusahaan diharapkan untuk merancang sistem kompensasi yang tidak hanya mempertimbangkan aspek finansial, tetapi juga aspek keadilan, transparansi, dan penghargaan non-finansial. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau studi kasus agar diperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai implementasi kompensasi strategik di berbagai jenis perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alisman, A., Samriana, S., Mawardi, M., Andi, M., & Sufriadi, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 334-349.
- Armstrong, M. (2020). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2022). *Human Resource Management*. Pearson.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Porter, M. E. (2020). *Competitive Strategy*. Free Press.
- Sufriadi, D. (2024). Semangat kerja dalam menunjang produktivitas karyawan (Kajian literatur). *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(1), 06-13.