



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Rofilah Rahadatul Aisyi¹, Mudji Kuswinarno²

^{1,2} Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: rofilah.rahadatulaisyi@gmail.com¹, m.kuswinarno@gmail.com²

Abstract *The effect of work motivation and compensation on employee loyalty. High work motivation and fair compensation have proven to play an important role in increasing employee loyalty. High employee loyalty, in turn, can encourage company sustainability in the midst of intense competition. In this research, the method used is a literature review that relies on data from various journals, books, and articles related to the topic. The results show that both work motivation and compensation have a positive and significant relationship with employee loyalty. This suggests that companies need to pay serious attention to both factors to create a supportive work environment. Therefore, companies are advised to strategically manage work motivation and compensation to improve employee productivity and business sustainability, as well as create stronger relationships between employees and organizations.*

Keywords: *Work motivation, compensation, employee loyalty, productivity, human resource management*

Abstrak Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dan pemberian kompensasi yang adil terbukti berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan yang tinggi, pada gilirannya, dapat mendorong keberlanjutan perusahaan di tengah persaingan yang ketat. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah kajian literatur yang mengandalkan data dari berbagai jurnal, buku, dan artikel terkait dengan topik tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap kedua faktor tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengelola motivasi kerja dan kompensasi secara strategis guna meningkatkan produktivitas karyawan dan keberlanjutan bisnis, serta menciptakan hubungan yang lebih kuat antara karyawan dan organisasi.

Kata Kunci: Motivasi kerja, kompensasi, loyalitas karyawan, produktivitas, manajemen sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Setiap individu berusaha memberikan kinerja terbaik dan kontribusi yang berarti bagi organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Kinerja optimal tersebut tidak hanya mencerminkan profesionalisme individu, tetapi juga menandakan adanya hubungan timbal balik yang sehat antara karyawan dan perusahaan. Dalam konteks ini, loyalitas karyawan menjadi salah satu indikator penting yang mencerminkan sikap positif mereka terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya berupa kesediaan untuk tetap bekerja di perusahaan, tetapi juga mencakup komitmen yang kuat untuk mendukung tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2014), loyalitas adalah salah satu unsur penting dalam penilaian kinerja karyawan, yang meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Loyalitas ini tampak dalam kesediaan karyawan untuk melindungi dan membela organisasi dari ancaman pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab, baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Lebih

jauh lagi, loyalitas tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga melibatkan kesetiaan mental dan emosional, seperti perhatian dan komitmen yang tulus terhadap perusahaan.

Loyalitas karyawan memegang peranan esensial dalam mendukung kesuksesan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan organisasi. Loyalitas ini sering kali tercermin dari rasa puas terhadap pekerjaannya, perhatian terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta penggunaan kreativitas dan keterampilan secara maksimal. Namun, loyalitas karyawan tidak dapat muncul begitu saja. Loyalitas memerlukan dasar yang kuat berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non-fisik karyawan. Ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan cenderung bekerja dengan baik, fokus pada tanggung jawabnya, serta berusaha meningkatkan hasil pekerjaannya. Dengan demikian, loyalitas karyawan tidak hanya menjadi hasil akhir, tetapi juga merupakan proses yang melibatkan berbagai aspek, salah satunya adalah motivasi.

Motivasi memegang peran penting dalam mendorong kinerja karyawan sekaligus membangun loyalitas mereka terhadap perusahaan. Menurut Robbins (2010), motivasi adalah kemampuan untuk memberikan upaya maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, yang didasarkan pada sejauh mana kebutuhan individu terpenuhi melalui upaya tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Tulhusnah (2012), yang mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Motivasi yang baik tidak hanya membangkitkan minat dan semangat kerja karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk bekerja dengan dedikasi dan penuh tanggung jawab. Motivasi dapat menjadi penggerak utama yang menghubungkan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Dalam konteks ini, perusahaan perlu memahami bahwa motivasi bukan hanya soal memberi perintah, tetapi juga tentang memberikan inspirasi, penghargaan, dan dukungan yang tepat kepada karyawan.

Salah satu cara efektif untuk meningkatkan motivasi adalah melalui pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif. Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun fasilitas lain, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi ini dapat berupa upah langsung seperti gaji dan bonus, maupun tunjangan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, program pelatihan, atau fasilitas kerja yang nyaman. Kompensasi yang memadai tidak hanya memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan, tetapi juga menciptakan rasa dihargai, yang pada akhirnya mendorong motivasi kerja. Dengan demikian, pemberian

kompensasi tidak hanya menjadi alat untuk menarik dan mempertahankan karyawan, tetapi juga menjadi salah satu strategi kunci dalam meningkatkan loyalitas mereka.

Hubungan antara motivasi, kompensasi, dan loyalitas karyawan sangat erat. Menurut Robert Heller (dalam Wibowo, 2013), motivasi merupakan dorongan untuk bertindak, yang dapat menggerakkan tenaga dan pikiran karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Ketika motivasi ini berhasil memenuhi kebutuhan karyawan, maka akan tercipta kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan loyalitas. Loyalitas karyawan bukan hanya tentang kesediaan untuk bertahan di perusahaan, tetapi juga tentang komitmen untuk memberikan yang terbaik demi keberhasilan organisasi. Dalam hal ini, peran pemimpin menjadi sangat penting. Pemimpin perlu memahami kebutuhan dan keinginan setiap karyawan yang beragam, serta mampu memberikan motivasi dan kompensasi yang tepat. Dengan pendekatan yang strategis, pemimpin dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, bertanggung jawab, dan sadar akan kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara ketiga variabel ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, memberikan kompensasi yang adil, dan mendorong loyalitas, perusahaan dapat memperkuat fondasi keberhasilannya dalam menghadapi tantangan bisnis di masa depan.

LITERATUR REVIEW

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan keberhasilan pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada peran manusia yang terlibat di dalamnya. Agar manusia dalam organisasi dapat bergerak sesuai dengan harapan, penting untuk memahami motivasi mereka. Motivasi memainkan peran krusial dalam membentuk perilaku individu di tempat kerja, karena perilaku merupakan refleksi paling sederhana dari motivasi yang dimiliki seseorang.

Menurut George dan Jones (2005:175), motivasi didefinisikan sebagai kekuatan psikologis dalam diri individu yang menentukan arah perilakunya di dalam organisasi. Kekuatan ini mendorong individu untuk bergerak, mengarahkan upaya, dan menunjukkan kegigihan dalam menghadapi hambatan demi mencapai tujuan tertentu. Robbin (2002:55) menjelaskan motivasi sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu dengan mengeluarkan

upaya yang tinggi demi tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh sejauh mana upaya tersebut dapat memenuhi kebutuhan individu. Riyadi (2000:58) menambahkan bahwa manajemen yang mampu memotivasi pegawainya dapat meningkatkan kinerja mereka sesuai harapan, dengan motivasi yang membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Beberapa indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan dorongan untuk mencapai tujuan.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau kehendak yang membuat seseorang melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi tidak hanya menjadi pendorong perilaku seseorang, tetapi juga berperan sebagai faktor psikologis yang dipengaruhi oleh berbagai elemen. Sutrisno (2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor motivasi dapat dibedakan menjadi faktor internal, seperti kebutuhan pribadi dan aspirasi, serta faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja. Motivasi kerja, menurutnya, adalah hasil dari gabungan kekuatan internal dan eksternal yang memengaruhi pekerja dalam memilih tindakan dan perilaku tertentu, yang idealnya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Indikator motivasi kerja juga telah diidentifikasi oleh berbagai ahli. Newstrom dalam Wibowo (2015) menyebutkan empat indikator utama motivasi, yaitu engagement (keterlibatan), commitment (komitmen), satisfaction (kepuasan), dan turnover (tingkat pergantian tenaga kerja). Sementara itu, Mangkunegara (2017) mengidentifikasi delapan indikator motivasi, seperti kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi dan keseriusan dalam tugas, usaha untuk maju, ketekunan bekerja, hubungan dengan rekan kerja, serta pemanfaatan waktu yang efektif.

Dalam praktiknya, motivasi kerja dapat diukur sebagai kemampuan untuk mengarahkan, mengendalikan, dan menggerakkan individu agar bertindak sesuai dengan perilaku yang diinginkan. Dengan pengelolaan motivasi yang efektif, organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena individu yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan bersedia memberikan upaya terbaiknya untuk organisasi. Oleh karena itu, memahami dan mengelola motivasi menjadi tugas penting bagi setiap organisasi yang ingin mencapai keberhasilan.

Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap Karyawan

Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemberian kompensasi kepada karyawan menjadi salah satu bentuk penghargaan atas kontribusi dan kinerja yang telah mereka berikan. Kompensasi yang dianggap layak oleh karyawan tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja dan loyalitas mereka. Ketidakpuasan terhadap kompensasi, terutama terkait upah, sering kali menjadi penyebab utama terjadinya aksi protes atau demonstrasi kerja.

Pemberian kompensasi biasanya didasarkan pada prestasi dan kemampuan karyawan. Namun, bagi karyawan yang merasa tidak memiliki prestasi atau kemampuan yang memadai, hal ini bisa menimbulkan tekanan. Oleh sebab itu, kompensasi yang diberikan perlu mempertimbangkan kebutuhan dan situasi individu karyawan agar menciptakan rasa keadilan dan kepuasan. Henderson, sebagaimana dikutip oleh Aamir (2012:4), menyatakan bahwa produktivitas organisasi memiliki hubungan langsung dengan manajemen sumber daya manusia. Jika karyawan dikelola dengan tepat melalui analisis pekerjaan, rekrutmen, pelatihan, serta alat motivasi seperti kompensasi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat secara signifikan.

Kompensasi merupakan salah satu cara efektif untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Hal ini harus dilakukan dengan adil dan sesuai dengan harapan karyawan. Ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi juga menjadi faktor penting karena keterlambatan dapat berdampak pada menurunnya disiplin, semangat, dan sikap kerja karyawan (Suwati, 2013:51). Motivasi dan kompensasi yang efektif akan berkontribusi pada peningkatan kinerja, sebagaimana kinerja karyawan adalah cerminan dari kuatnya motivasi dan penghargaan yang mereka terima (Suparyadi, 2014:293). Lebih jauh, kompensasi tidak hanya menjadi bentuk penghargaan, tetapi juga alat motivasi untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik. Yuniarsih (2009:127) menegaskan bahwa kompensasi yang diharapkan akan mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras. Ketika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang layak dan sesuai, serta karyawan mematuhi peraturan perusahaan, sinergi yang tercipta akan berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang efektif bukan hanya sekadar kewajiban, tetapi juga strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan wujud nyata dari kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas ini tidak hanya sekadar keinginan untuk bertahan, tetapi juga mencerminkan kecenderungan karyawan untuk tidak berpindah ke perusahaan lain. Menurut Siagian (2014), loyalitas karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan mereka dalam bekerja, di mana loyalitas menjadi faktor yang mendasari stabilitas tenaga kerja di sebuah perusahaan. Sementara itu, Nitisemito (2011) menyatakan bahwa loyalitas adalah sikap mental karyawan yang terwujud dalam bentuk komitmen terhadap keberadaan perusahaan, baik dalam situasi perusahaan yang berkembang maupun menghadapi tantangan. Loyalitas ini menunjukkan dedikasi karyawan untuk tetap mendukung organisasi mereka.

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Almasdi (2012). Faktor pertama adalah faktor rasional, yang meliputi aspek-aspek logis seperti gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas yang disediakan perusahaan. Faktor kedua adalah faktor emosional, yang berhubungan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, seperti tantangan pekerjaan, suasana kerja yang kondusif, rasa aman dalam pekerjaan jangka panjang, penghargaan, dan budaya kerja yang positif. Faktor ketiga adalah faktor kepribadian, yang mencakup sifat, karakter, dan temperamen yang dimiliki karyawan.

Danim (dalam Putri, 2014) juga menekankan bahwa loyalitas adalah sikap mental karyawan terhadap perusahaan. Sikap ini diwujudkan melalui beberapa indikator yang dirumuskan oleh Siswanto (2015:65). Pertama, karyawan yang loyal akan taat pada peraturan yang diterapkan perusahaan, sehingga mereka mampu menjalankan tugas dengan baik dan menjaga kedisiplinan yang bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan. Kedua, loyalitas terlihat dari tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, termasuk kesadaran untuk menanggung risiko yang terkait dengan pelaksanaan tugas. Ketiga, loyalitas tercermin dari kemauan untuk bekerja sama dengan anggota tim lain, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan yang tidak dapat diraih secara individual. Keempat, adanya rasa memiliki terhadap perusahaan mendorong karyawan untuk menjaga dan bertanggung jawab atas keberlangsungan perusahaan. Kelima, hubungan antarpribadi yang baik juga menjadi ciri karyawan dengan loyalitas tinggi, di mana mereka menunjukkan sikap fleksibel dan mampu membangun relasi positif dengan rekan kerja.

Dengan memahami pentingnya loyalitas karyawan dan berbagai faktor serta indikator yang memengaruhinya, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat rasa kepemilikan karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan loyalitas. Hal ini menjadi kunci dalam membangun hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Loyalitas yang tinggi tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan dalam hal stabilitas tenaga kerja, tetapi juga mendorong pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Karyawan yang merasa dihargai dan dipenuhi kebutuhan motivasi serta kompensasinya cenderung lebih berkomitmen untuk berkontribusi secara optimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai hasil yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode literatur review atau kajian pustaka. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh Snyder (2019: 333), yang dikutip dalam penelitian Fitria Anggun Tri Aulia (2023), literatur review merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai sumber informasi yang relevan dari penelitian-penelitian terdahulu, sekaligus menganalisis berbagai pandangan para ahli yang tercantum dalam karya tulis tersebut. Dalam konteks penelitian ini, sumber utama yang digunakan adalah berbagai karya ilmiah yang memiliki kaitan erat dengan topik motivasi kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan di lingkungan perusahaan. Sumber-sumber tersebut mencakup buku tentang metode penelitian, artikel-artikel jurnal, artikel yang tersedia di internet, serta tulisan lainnya yang relevan dengan tema yang dibahas dalam penelitian ini.

Metode literatur review ini dilakukan secara sistematis, eksplisit, dan reproduibel, yang memungkinkan identifikasi sumber-sumber yang tepat dan relevan. Proses studi literatur ini melibatkan serangkaian langkah yang dimulai dari pengumpulan data pustaka, membaca dengan teliti, mencatat informasi yang penting, hingga pengelolaan bahan penulisan. Menurut Nursalam (2016) yang dikutip dalam penelitian Pramudya (2023), langkah-langkah ini penting untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh dapat diolah dengan baik dan menghasilkan analisis yang mendalam. Dalam penelitian ini, data dari berbagai sumber tersebut akan dibandingkan dan dianalisis secara kritis, dengan menggunakan jurnal-jurnal utama sebagai rujukan utama untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif.

Studi literatur ini dilakukan oleh para peneliti setelah topik penelitian ditetapkan dan rumusan masalah yang akan diselidiki dirumuskan, namun sebelum dilakukan pengumpulan data lapangan. Dengan demikian, literatur review berfungsi sebagai landasan teori yang kuat untuk penelitian lebih lanjut. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan

pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dalam konteks perusahaan, serta untuk mengungkapkan implikasi-implikasi praktis yang dapat diterapkan dalam manajerial perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini menjadi langkah awal yang sangat penting dalam memahami dinamika hubungan antara pemimpin dan anggota dalam organisasi, serta konsekuensi-konsekuensinya dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut George dan Jones (2005:175), motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan psikologis yang ada di dalam diri seseorang yang berperan penting dalam menentukan arah perilaku individu dalam suatu organisasi. Motivasi ini memengaruhi berbagai aspek, seperti pergerakan, arahan, usaha, dan kegigihan seseorang dalam menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi tidak hanya berfungsi sebagai penggerak, tetapi juga sebagai penentu seberapa jauh seseorang mampu bertahan dan berkontribusi terhadap pencapaian visi organisasi.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor krusial yang memengaruhi loyalitas karyawan. Secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan optimal. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal, seperti kebutuhan pribadi dan ambisi, maupun faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan penghargaan dari organisasi. Dalam teori motivasi, terdapat dua pendekatan utama, yaitu content theory, yang berfokus pada kepuasan kebutuhan, dan process theory, yang mengkaji proses bagaimana motivasi terbentuk.

Motivasi eksternal dalam organisasi biasanya menjadi tanggung jawab manajer, yang perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan yang mendukung mampu menumbuhkan motivasi karyawan, sehingga berdampak positif pada loyalitas mereka. Loyalitas kerja ini berkaitan erat dengan motivasi, di mana individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih loyal dibandingkan individu dengan motivasi rendah. Dalam era globalisasi yang penuh persaingan, organisasi perlu terus meningkatkan loyalitas kerja agar daya saingnya semakin baik, yang pada akhirnya dapat mendukung peningkatan keuntungan perusahaan.

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Berbagai faktor seperti keinginan untuk hidup lebih baik, memperoleh penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, serta supervisi yang efektif, mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, perusahaan yang memberikan motivasi dalam bentuk kompensasi yang layak, jaminan pekerjaan, serta kebijakan yang fleksibel terbukti berhasil meningkatkan loyalitas karyawan. Motivasi internal yang muncul dari diri karyawan sendiri juga memberikan dampak positif, seperti terlihat dari antusiasme mereka dalam menyelesaikan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Kitriawaty et al. (2017) dan Maharani (2018), yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, baik dari sisi internal maupun eksternal, menjadi strategi yang sangat penting bagi organisasi untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawannya. Loyalitas yang kuat tidak hanya berdampak pada stabilitas tenaga kerja, tetapi juga pada keberlanjutan kesuksesan organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2005:26), kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dalam kaitannya dengan pemberian kompensasi, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk prestasi karyawan dalam menentukan besarnya kompensasi. Selain itu, bentuk kompensasi dapat diperluas dengan memberikan perlindungan tambahan, seperti dana pensiun, pembayaran saat karyawan tidak bekerja, misalnya selama pelatihan atau masa cuti, serta peningkatan gaji secara berkala. Langkah-langkah ini bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian serupa dilakukan oleh Haryanto (2010:47-57) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan terhadap Loyalitas pada PT. Nasmoco. Penelitian tersebut mencakup seluruh karyawan perusahaan sebagai populasi dan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas. Hal ini menegaskan bahwa kompensasi, yang dapat berupa insentif, bonus, atau bentuk penghargaan lain, baik materi maupun non-materi, mampu membuat karyawan merasa dihargai dan dilindungi. Rasa penghargaan ini berkontribusi pada peningkatan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Penelitian Muliari dan Setiawan (2010) juga mendukung temuan ini, dengan menyimpulkan bahwa penerapan kompensasi yang efektif dan adil mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Secara keseluruhan, berbagai penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penghargaan tetapi juga menjadi faktor strategis dalam mempertahankan karyawan yang loyal. Dengan memberikan perhatian lebih terhadap sistem kompensasi, perusahaan dapat menciptakan hubungan yang lebih harmonis dengan karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kesetiaan dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Motivasi kerja dan kompensasi merupakan dua faktor kunci yang secara signifikan memengaruhi loyalitas karyawan. Kedua elemen ini tidak hanya penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja individu, tetapi juga berperan dalam menciptakan stabilitas dan keberlanjutan perusahaan. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat, komitmen, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada kualitas kerja yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih produktif, memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan lebih siap untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Semangat yang tinggi ini juga memungkinkan karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih positif dan lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Motivasi yang terjaga dengan baik dapat menciptakan budaya kerja yang positif, di mana karyawan merasa memiliki tanggung jawab dan semangat untuk terus berinovasi.

Di sisi lain, kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan memberikan penghargaan yang layak atas usaha dan kinerja mereka. Pemberian kompensasi yang memadai tidak hanya mencakup gaji yang kompetitif, tetapi juga berbagai insentif dan tunjangan lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi yang adil membuat karyawan merasa dihargai, dan ini menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan dalam perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan pencapaian karyawan akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan merasa diakui dan dihargai atas kinerjanya, mereka cenderung merasa terikat lebih kuat dengan perusahaan dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

Perusahaan yang mampu memadukan strategi motivasi yang baik dengan pemberian kompensasi yang adil dan tepat sasaran cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal. Loyalitas karyawan yang tinggi ini, pada akhirnya, berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas dan stabilitas perusahaan. Karyawan yang loyal memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap visi dan misi perusahaan, serta lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Mereka juga lebih bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan dan bekerja dengan tekun untuk memastikan pencapaian target yang telah ditetapkan. Loyalitas karyawan yang kuat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kolaborasi antar tim, dan mengurangi tingkat pergantian karyawan, yang sering kali dapat menambah biaya dan mengganggu kelancaran operasional perusahaan.

Oleh karena itu, pendekatan yang komprehensif terhadap pengelolaan motivasi dan kompensasi menjadi sangat penting dan harus menjadi prioritas utama dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan yang layak, perusahaan dapat membangun tim yang tidak hanya loyal, tetapi juga berdedikasi tinggi untuk kesuksesan perusahaan di masa depan.

REFERENSI

- Andia Salsabila, I. N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*.
- Candra Pranata Manihuruk, S. T. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Charlos Alexander Lumiu, D. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Dewi Suryani Harahap, H. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Edalmen, Y. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*.
- Heryanti, A. (2016). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*.
- Indri Rut Lalisang, R. N. (2022). Pengaruh motivasi kerja, reward dan punishment terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahunan ULP Tagulandang. *EMBA*, 2303(1174).
- Lisa Riyanti, E. L. (2023). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PDAM Situbondo dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 2166(2182).

- Lola Melino Citra, M. F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 214(225).
- Ni Putu Novi Sri, D. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian*.
- Ratna Suryani, S. M. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi, serta beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cosmoprofit Indokarya Banjarnegara. *Media Ilmiah Komunikasi Bisnis*, 2087(0418).
- Rizana, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan pemberdayaan terhadap loyalitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 179(191).
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. Among Makarti.
- Sari, M. W. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Baskara: Journal of Business & Entrepreneurship*.
- Yuliana, U. (2022). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Star Hotel Semarang. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 116(123).