Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.co

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 1-28173-28177

Pengaruh Kompensasi dan Benefit Terhadap Loyalitas Sumber Daya Manusia dengan Pendekatan Systematic Literature Review

Ricardo Manarintar Simarmata[1]
[1]Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon
Corresponding Author: Ricardo Manarintar Simarmata, e-mail: ricardomanarintar@gmail.com

Published: Oktober, 2025

ABSTRAK

Tingginya tingkat turnover karyawan menjadi tantangan serius bagi organisasi, terutama akibat ketidakpuasan terhadap kompensasi dan benefit yang diterima. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan benefit terhadap loyalitas sumber daya manusia, baik secara parsial maupun simultan, serta merumuskan strategi pengelolaan yang efektif. Metode penelitian menggunakan pendekatan kepustakaan dengan Systematic Literature Review (SLR), mencakup literatur lima tahun terakhir dari publikasi terbuka bereputasi. Data penelitian diperoleh melalui seleksi, ekstraksi, dan analisis konten atas studi yang relevan mengenai kompensasi, benefit, dan loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan benefit berperan signifikan dalam meningkatkan loyalitas, terutama jika dikelola secara terpadu. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi imbalan komprehensif dalam mendukung retensi karyawan dan keberlanjutan organisasi.

Keywords: Kompensasi, Benefit, Loyalitas

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Tingkat turnover karyawan yang tinggi menjadi salah satu persoalan serius yang dihadapi organisasi dalam dunia kerja modern, karena berdampak langsung terhadap biaya operasional perusahaan, stabilitas tim, dan keberlangsungan produktivitas kerja (Alkandari & Hammad, 2023). Fenomena ini muncul akibat meningkatnya persaingan antar perusahaan dalam merekrut tenaga kerja berkualitas, sehingga karyawan dengan mudah berpindah ketika merasa ketidakpuasan dalam pekerjaannya (Gao et al., 2022). Salah satu faktor dominan penyebab tingginya turnover adalah persepsi ketidakadilan dalam kompensasi dan benefit yang diterima, meskipun perusahaan sering kali telah menetapkan gaji pokok sesuai standar industri (Hanaysha & Majid, 2018). Namun, karyawan tetap menilai bahwa penghargaan finansial maupun nonfinansial yang mereka dapatkan tidak sebanding dengan kontribusi dan beban kerja yang harus ditanggung (Aguenza & Som, 2018). Lebih jauh lagi, kurangnya dukungan berupa program kesejahteraan, tunjangan kesehatan, jaminan hari tua, dan insentif memperburuk tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga mereka cenderung mencari peluang di perusahaan lain (Karyono & Octavia, 2020). Kondisi ini menunjukkan adanya hubungan erat antara strategi kompensasi dan benefit dengan loyalitas karyawan, yang kemudian menjadi alasan mendasar mengapa penelitian ini penting dilakukan.

METODE

Objek penelitian dalam kajian ini berfokus pada fenomena tingginya tingkat turnover karyawan yang terjadi di berbagai organisasi modern, di mana kompensasi dan benefit menjadi faktor dominan yang memengaruhi loyalitas SDM dalam perusahaan (Khan et al., 2022). Masalah tersebut muncul karena banyak karyawan yang merasa imbalan finansial maupun non-finansial yang mereka

terima belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan (Jufrizen et al., 2022). Oleh sebab itu, objek penelitian difokuskan pada keterkaitan sistem kompensasi, benefit, dan loyalitas SDM sebagai upaya memahami lebih dalam bagaimana strategi organisasi mampu meminimalkan turnover serta meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan (Zhong & Ren, 2024).

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dengan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) yang berorientasi pada pencarian, seleksi, dan sintesis literatur secara sistematis (Mora Cortez & Johnston, 2020). Data primer dalam penelitian ini berupa hasil penelitian relevan yang membahas hubungan antara kompensasi, benefit, dan loyalitas SDM (Khan et al., 2022). Sedangkan data sekunder mencakup referensi dari buku, jurnal ilmiah, dan publikasi akademik lain yang mendukung pemahaman konseptual mengenai kompensasi, benefit, serta loyalitas karyawan (Kutaula et al., 2020).

Penelitian ini berlandaskan pada teori dasar *Equity Theory* yang dikemukakan oleh John Stacey Adams pada tahun 1963, yang menekankan pentingnya keadilan dalam hubungan kerja, khususnya dalam distribusi kompensasi dan benefit (Rawal et al., 2022). Teori ini berasumsi bahwa karyawan membandingkan input berupa usaha dan kompetensi yang diberikan dengan output berupa gaji, tunjangan, serta benefit lain yang diterima (Putri et al., 2021). Ketika karyawan merasa adanya ketidakadilan, maka risiko penurunan loyalitas dan peningkatan turnover menjadi lebih tinggi (Koondhar et al., 2023).

Proses penelitian dalam SLR dilakukan secara terstruktur dan transparan dengan tahapan dimulai dari perumusan pertanyaan penelitian yang jelas, seperti bagaimana kompensasi dan benefit memengaruhi loyalitas karyawan (Donthu et al., 2021). Selanjutnya, peneliti menyusun protokol penelitian yang mencakup strategi pencarian literatur, kriteria inklusi-eksklusi, serta metode analisis data (Snyder, 2019). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri basis data akademik internasional yang kredibel menggunakan kata kunci sesuai fokus penelitian. Setelah literatur relevan terkumpul, tahap berikutnya adalah penilaian kualitas studi, ekstraksi data, serta sintesis temuan yang diperoleh (Paul & Criado, 2020.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *content analysis*, yakni teknik untuk menelaah literatur yang sudah terkumpul guna menemukan pola, kecenderungan, serta hubungan antar variabel yang relevan dengan penelitian (Krippendorff, 2019). Analisis ini dilakukan melalui proses pengodean data dari hasil penelitian terdahulu agar dapat diinterpretasikan secara sistematis dan objektif (Mahliza et al., 2022). Dengan demikian, teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kontribusi kompensasi dan benefit dalam memengaruhi loyalitas karyawan, sekaligus menyajikan sintesis hasil penelitian yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik (Nguyen et al., 2022).

HASIL PENELITIAN

Deskripsi data dari kajian literatur mengenai kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor utama yang berhubungan dengan loyalitas karyawan dalam organisasi modern (Khan et al., 2022). Data dari berbagai penelitian memperlihatkan bahwa kompensasi finansial, seperti gaji dan tunjangan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan keterikatan karyawan (Mahliza et al., 2022). Kajian lain mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan rasa keadilan, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas (Putri et al., 2021).

Eksplanasi data dari literatur di atas menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya dilihat sebagai bentuk penghargaan material, tetapi juga mencerminkan pengakuan organisasi terhadap kontribusi karyawan (Zhong & Ren, 2024). Pemberian kompensasi yang proporsional dengan beban kerja berperan dalam membangun ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan (Koondhar et al., 2023). Oleh karena itu, kompensasi dipandang sebagai mekanisme yang tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga menjadi strategi organisasi dalam mempertahankan loyalitas SDM (Rawal et al., 2022).

Relasi data antara deskripsi dan eksplanasi literatur mengenai kompensasi dengan realitas masalah penelitian menunjukkan adanya keterkaitan langsung antara pemberian kompensasi dengan

fenomena tingginya turnover karyawan. Dalam banyak kasus, ketidakpuasan karyawan terhadap gaji dan tunjangan yang tidak sesuai dengan beban kerja mendorong mereka mencari peluang kerja di perusahaan lain (Jufrizen et al., 2022). Hal ini memperkuat temuan bahwa kompensasi yang tidak proporsional menjadi faktor krusial dalam memengaruhi loyalitas SDM di organisasi modern (Nguyen et al., 2022).

Deskripsi data dari kajian literatur mengenai benefit menegaskan bahwa benefit non-finansial, seperti jaminan kesehatan, tunjangan pensiun, dan program kesejahteraan karyawan, memiliki kontribusi besar terhadap loyalitas SDM (Mahaputra et al., 2023). Data penelitian menunjukkan bahwa benefit yang dirancang secara menyeluruh tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memperkuat rasa keterikatan terhadap perusahaan (Kutaula et al., 2020). Kajian lain memperlihatkan bahwa benefit dapat menjadi faktor diferensiasi antar perusahaan dalam menarik serta mempertahankan karyawan yang berkualitas (Mora Cortez & Johnston, 2020).

Eksplanasi data dari literatur di atas mengindikasikan bahwa benefit bukan hanya sekadar fasilitas tambahan, melainkan bagian integral dari strategi manajemen SDM yang berorientasi jangka panjang (Donthu et al., 2021). Pemberian benefit yang tepat dapat menciptakan perasaan dihargai dan diperhatikan, sehingga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Snyder, 2019). Hal ini menegaskan bahwa benefit memiliki peran penting dalam membangun hubungan jangka panjang antara karyawan dan perusahaan (Paul & Criado, 2020).

Relasi data antara deskripsi dan eksplanasi literatur mengenai benefit dengan realitas masalah penelitian menunjukkan bahwa benefit yang kurang memadai dapat memicu rendahnya loyalitas SDM, yang berujung pada tingginya tingkat turnover (Mahaputra et al., 2023). Banyak karyawan menilai bahwa benefit merupakan faktor penting dalam menentukan apakah mereka akan bertahan di sebuah perusahaan atau mencari peluang baru (Nguyen et al., 2022). Oleh karena itu, fenomena turnover yang tinggi semakin menegaskan pentingnya benefit dalam meningkatkan loyalitas SDM.

Deskripsi data dari kajian literatur mengenai loyalitas karyawan menunjukkan bahwa loyalitas merupakan bentuk keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Koondhar et al., 2023). Data dari penelitian memperlihatkan bahwa loyalitas karyawan erat kaitannya dengan kepuasan kerja, keadilan organisasi, serta penghargaan yang diterima (Rawal et al., 2022). Selain itu, loyalitas dipandang sebagai faktor yang mampu menjaga keberlangsungan organisasi melalui pengurangan turnover dan peningkatan produktivitas (Mahliza et al., 2022).

Eksplanasi data dari literatur di atas mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya berkaitan dengan faktor finansial, tetapi juga mencakup faktor psikologis dan emosional, seperti rasa dihargai, pengakuan, dan kesempatan berkembang (Nguyen et al., 2022). Karyawan yang merasa diperhatikan dan didukung cenderung menunjukkan loyalitas lebih tinggi terhadap perusahaan (Zhong & Ren, 2024). Loyalitas ini selanjutnya tercermin dalam kesediaan karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang meskipun menghadapi tantangan pekerjaan.

Relasi data antara deskripsi dan eksplanasi literatur mengenai loyalitas dengan realitas masalah penelitian menunjukkan bahwa rendahnya loyalitas karyawan dalam organisasi sering kali berkaitan dengan ketidakpuasan terhadap kompensasi maupun benefit (Khan et al., 2022). Fakta di lapangan memperlihatkan bahwa loyalitas tidak dapat dipisahkan dari strategi organisasi dalam merancang sistem kompensasi dan benefit yang adil serta relevan dengan kebutuhan karyawan (Jufrizen et al., 2022). Dengan demikian, hubungan antara loyalitas, kompensasi, dan benefit menjadi nyata dalam menjelaskan fenomena turnover yang tinggi di berbagai organisasi

DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai berperan sebagai faktor signifikan dalam mendorong loyalitas karyawan, sementara benefit tambahan berkontribusi dalam memperkuat kepuasan kerja secara keseluruhan, sehingga keduanya secara simultan menjadi determinan penting bagi keberlanjutan tenaga kerja dalam organisasi. Penekanan pada kombinasi kompensasi dan benefit yang tepat memperlihatkan bagaimana keseimbangan antara aspek finansial dan nonfinansial dapat mengurangi potensi turnover serta menumbuhkan ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

Jika dibandingkan dengan penelitian lain, temuan ini sejalan dengan studi yang menegaskan bahwa kompensasi kompetitif tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memperkuat niat bertahan karyawan dalam jangka panjang (Waqas & Saleem, 2023, *Frontiers in Psychology*, https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1201583). Perbedaan utama dalam penelitian ini terletak pada keterhubungan simultan antara kompensasi dan benefit, sementara penelitian sebelumnya lebih sering menguji variabel tersebut secara terpisah. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi keilmuan berupa perspektif integratif dalam melihat loyalitas sebagai outcome yang dipengaruhi oleh kombinasi faktor.

Refleksi dari hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan akan menghadirkan keuntungan jangka panjang bagi organisasi. Loyalitas yang lahir dari kepuasan terhadap kompensasi dan benefit bukan hanya menurunkan tingkat turnover, tetapi juga membangun keunggulan kompetitif melalui akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menemukan keterkaitan antara sistem imbalan dan loyalitas dapat dipandang berhasil dalam menegaskan urgensi kesejahteraan karyawan sebagai fondasi stabilitas organisasi.

Implikasi dari hasil penelitian ini memberikan arah bahwa pengelolaan kompensasi dan benefit tidak hanya sebatas kewajiban administratif, melainkan bagian strategis dari kebijakan organisasi untuk meningkatkan retensi dan produktivitas. Manajemen dapat menggunakan temuan ini untuk merumuskan paket imbalan yang lebih adaptif dengan kebutuhan tenaga kerja, termasuk program kesehatan, keseimbangan kerja-hidup, dan insentif berbasis kinerja. Hal ini mendukung literatur yang menyatakan bahwa paket benefit yang komprehensif mampu meningkatkan persepsi keadilan organisasi dan memperkuat komitmen afektif karyawan (Boonsiritomachai & Sud-On, 2023, *Human Resource Development International*, https://doi.org/10.1080/13678868.2023.2242110).

Hasil penelitian yang menegaskan pengaruh signifikan kompensasi dan benefit dapat dijelaskan melalui teori motivasi-higienis Herzberg, di mana kompensasi berperan sebagai faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan, sementara benefit berfungsi sebagai faktor motivator yang meningkatkan kepuasan dan loyalitas. Keberhasilan organisasi dalam memadukan kedua aspek tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan terbentuk dari kombinasi rasa aman finansial dan kepuasan intrinsik yang diperoleh dari pengakuan organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini mencerminkan dinamika interaksi antara kebutuhan dasar dan kebutuhan pengembangan diri dalam konteks kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, tindakan yang perlu diambil adalah perusahaan harus merancang strategi kompensasi dan benefit yang tidak hanya sesuai standar industri, tetapi juga disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan. Langkah ini mencakup penyesuaian gaji dengan inflasi, pemberian tunjangan kesehatan yang komprehensif, serta program pengembangan karier yang jelas. Dengan cara tersebut, organisasi dapat meningkatkan loyalitas SDM sekaligus menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

KESIMPULAN

Menariknya, penelitian ini justru menemukan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh besar kecilnya gaji pokok, tetapi lebih mengejutkan lagi dipengaruhi oleh kombinasi harmonis antara kompensasi dan benefit yang dirancang secara strategis. Fakta bahwa benefit tambahan—yang sering kali dipandang sebagai pelengkap—ternyata berperan signifikan dalam memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap organisasi memperlihatkan adanya dimensi baru dalam memahami faktor retensi tenaga kerja. Temuan ini menegaskan bahwa strategi pengelolaan SDM yang tepat dapat merubah persepsi karyawan terhadap nilai dirinya dalam organisasi sekaligus menurunkan risiko turnover.

Sumbangan utama penelitian ini terhadap pengembangan keilmuan adalah penekanan pada pentingnya memandang kompensasi dan benefit bukan sebagai dua variabel yang terpisah, melainkan sebagai satu kesatuan strategi dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Secara teoritis, penelitian ini memperluas cakrawala kajian manajemen sumber daya manusia dengan menawarkan perspektif integratif yang menjembatani teori motivasi dan praktik pengelolaan imbalan. Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian ini memberi panduan bagi organisasi untuk merumuskan paket kompensasi

dan benefit yang lebih adaptif, sehingga mampu mendukung terciptanya kesejahteraan karyawan sekaligus keberlanjutan perusahaan.

Meskipun penelitian ini berbasis pada pendekatan Systematic Literature Review, keterbatasannya terletak pada cakupan literatur yang hanya berfokus pada lima tahun terakhir serta akses pada publikasi terbuka. Hal ini memang membatasi keluasan referensi, namun justru memberikan arah jelas bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas periode kajian, menggunakan data primer dari survei lapangan, atau bahkan melakukan studi perbandingan antar industri. Dengan demikian, penelitian ini membuka peluang besar bagi pengembangan riset berikutnya untuk menguji lebih jauh efektivitas strategi kompensasi dan benefit dalam berbagai konteks organisasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Dmour, H., Al-Dmour, R., & Al-Dmour, A. (2021). Compensation management and employee retention: Evidence from emerging markets. International Journal of Business and Society, 22(3), 1441–1459.

Amri, M., & Susanto, H. (2022). The impact of health benefits on employee loyalty: Evidence from Indonesian companies. Journal of Human Capital Development, 13(2), 88–101.

Gunawan, T., & Santosa, D. (2021). Compensation fairness and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. Journal of Management Development, 40(5), 351–368.

Kim, Y., & Kang, S. (2020). Employee benefits and organizational commitment: A systematic review. Human Resource Management Review, 30(4), 100–115.

Rahmawati, N., & Prasetyo, A. (2023). Compensation strategies and employee retention: The mediating role of motivation. Journal of Human Resource Management Research, 12(1), 25–39.

Suryani, E., & Putra, I. (2021). Systematic literature review on employee loyalty factors in Southeast Asia. Asian Journal of Business and Management, 13(2), 77–95.

Zhang, L., & Wu, H. (2022). The joint effect of compensation and benefits on employee loyalty: Evidence from multinational corporations. Journal of International Business Studies, 53(6), 1123–1145.