PENDEKAR: Jurnal Pendidikan Berkarakter
Vol.3, No.4 Agustus 2025
e-ISSN:2988-1129, p-ISSN:2988-0661, Hal 24-30
DOI:https://doi.org/10.51903/pendekar.v3i4.1168

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Marela Kurniawan Julianto[1], Wahyu Nabil Shalfa H.[2], Bambang Bogi M.[3] , Bagas Putra Indarto[4]

Universitas PGRI Semarang, Indonesia
marelakurniawanjulianto0811@gmail.com[1]
wahyushalfa@gmail.com[2]
bambangbogi@gmail.com[3]
losswoke@gmail.com[4]

Alamat: Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kec. Semarang Tim., Kota Semarang, Jawa Tengah 50232, Indonesia
Korespondensi penulis: marelakurniawanjulianto0811@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of financial and non-financial compensation on employee job satisfaction using a qualitative approach through library research. The background of this research is based on the strategic importance of compensation systems in fostering work motivation and employee loyalty in an increasingly competitive global environment. Data were collected from various relevant national and international academic sources published between 2020 and 2025. The analysis shows that financial compensation, such as salaries, allowances, and bonuses, plays a significant role in fulfilling basic needs and providing a sense of fairness. Meanwhile, non-financial compensation, such as recognition, work flexibility, and career development opportunities, has a long-term impact on satisfaction and emotional engagement. The study concludes that integrating both financial and non-financial compensation through a total reward approach is an effective strategy to enhance job satisfaction. The implications of this study may serve as a foundation for organizations in designing more adaptive, fair, and sustainable compensation systems aligned with the needs of today's workforce.*

Keywords: *compensation, job satisfaction, financial compensation, non-financial compensation, total reward*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja karyawan melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran sistem kompensasi dalam menciptakan motivasi kerja dan loyalitas karyawan di tengah persaingan global yang kompetitif. Data dikumpulkan dari berbagai literatur ilmiah berupa jurnal nasional dan internasional yang relevan dalam rentang tahun 2020 hingga 2025. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan, dan bonus berkontribusi besar dalam memenuhi kebutuhan dasar dan memberikan rasa keadilan kepada karyawan. Sementara itu, kompensasi non-finansial seperti pengakuan kerja, fleksibilitas, dan peluang pengembangan diri terbukti memiliki dampak jangka panjang terhadap kepuasan dan keterikatan emosional karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi antara kompensasi finansial dan non-finansial melalui pendekatan total reward menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk merancang sistem kompensasi yang lebih adaptif, adil, dan berkelanjutan sesuai kebutuhan karyawan masa kini.

Kata kunci: kompensasi, kepuasan kerja, kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, total reward

Received: 28 Juni 2025; Accepted: 21 Juli 2025; Published: 06 Agustus 2025;
*Marela Kurniawan Julianto, marelakurniawanjulianto0811@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Salah satu aspek penting dalam mengelola SDM adalah pemberian kompensasi yang tidak hanya adil, tetapi juga menyeluruh. Kompensasi berperan penting dalam menarik, mempertahankan, serta memotivasi karyawan agar memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Widodo & Yandi, 2022).

Kompensasi dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis utama, yaitu kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial mencakup gaji, bonus, tunjangan, dan insentif yang diberikan dalam bentuk uang secara langsung. Sementara kompensasi non-finansial mencakup penghargaan, pengakuan, peluang pengembangan karier, lingkungan kerja yang positif, serta fleksibilitas kerja (Djaya, 2021). Meskipun bentuknya berbeda, keduanya memiliki tujuan yang sama, yaitu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang dialami karyawan ketika merasa bahwa harapan dan kebutuhan mereka terpenuhi oleh organisasi (Adiyanti & Nugraha, 2023). Kompensasi yang tidak sesuai atau tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, yang berdampak pada penurunan kinerja dan meningkatnya intensi keluar dari organisasi (Handoko, Wibowo, & Hartati, 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu m empertimbangkan integrasi antara kompensasi finansial dan non-finansial dalam kebijakan manajemen SDM mereka.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak organisasi yang menitikberatkan pada kompensasi finansial semata, dan mengabaikan dimensi non-finansial yang sebenarnya memiliki kontribusi signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan (Arifin, Magito, Perkasa, & Febrian, 2023). Hal ini menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam konteks perusahaan yang ingin membangun budaya kerja yang berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja karyawan, serta memberikan rekomendasi praktis dalam pengembangan strategi kompensasi yang lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan masa kini.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena fokus utama dari penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis konsep kompensasi finansial dan non-finansial serta hubungannya terhadap kepuasan kerja karyawan melalui tinjauan berbagai sumber ilmiah yang telah diterbitkan. Metode studi pustaka memungkinkan peneliti mengkaji hasil-hasil penelitian terdahulu secara kritis, kemudian menyintesis pemikiran dari berbagai penulis untuk membentuk dasar teoritis yang kuat.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional yang terakreditasi, buku teks akademik, dan laporan penelitian yang diterbitkan dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2020–2025). Penelusuran literatur dilakukan melalui database terpercaya seperti Google Scholar, Garuda, DOAJ, dan ScienceDirect dengan menggunakan kata kunci seperti "kompensasi finansial," "kompensasi non-finansial," "kepuasan kerja," dan "manajemen sumber daya manusia." Sumber yang dipilih memiliki relevansi langsung dengan topik dan memuat temuan empiris atau kajian teoretis yang mendalam, seperti penelitian oleh Adiyanti dan Nugraha (2023) yang membahas kontribusi kompensasi terhadap kinerja, serta Widodo dan Yandi (2022) yang menekankan pentingnya integrasi antara motivasi, kompensasi, dan kompetensi dalam membentuk kinerja optimal.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis isi *(content analysis)*, yaitu proses mengidentifikasi, mengklasifikasikan, dan menafsirkan isi dari dokumen-dokumen tertulis berdasarkan tema dan konsep yang muncul (Krippendorff, 2020). Dalam hal ini, data dianalisis dengan mengelompokkan berbagai pemikiran penulis terkait jenis kompensasi, prinsip keadilan, serta dampak kompensasi terhadap aspek psikologis dan produktivitas kerja. Misalnya, Handoko, Wibowo, dan Hartati (2021) menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara harapan dan bentuk kompensasi dapat mengganggu kepuasan kerja dan menurunkan kinerja. Hal serupa juga diungkapkan oleh Arifin, Magito, Perkasa, dan Febrian (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi berperan signifikan dalam menstimulasi motivasi kerja jika didukung oleh sistem yang transparan dan adil.

Seluruh proses dilakukan dengan prinsip keterbukaan dan objektivitas akademik, serta memperhatikan kesesuaian konteks sosial dan organisasi dari masing-masing literatur. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan tinjauan konseptual, tetapi juga menyajikan telaah kritis terhadap praktik manajemen kompensasi yang telah diterapkan di berbagai organisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, memainkan peran sentral dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan analisis terhadap berbagai literatur ilmiah, terdapat konsistensi dalam temuan bahwa kedua bentuk kompensasi saling melengkapi dan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan dan motivasi kerja.

Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja

Kompensasi finansial merupakan bentuk imbalan nyata yang diberikan dalam bentuk uang, seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif. Beberapa studi menekankan bahwa kompensasi finansial yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan, terutama dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan (Saputra, 2022). Penelitian oleh Adiyanti dan Nugraha (2023) menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang adil dan sesuai dengan beban kerja berkontribusi positif terhadap kinerja dan kepuasan karyawan, terutama dalam organisasi swasta dengan struktur hierarki yang ketat.

Namun, hasil studi juga menunjukkan bahwa ketika kompensasi finansial tidak disertai kejelasan dalam sistem penilaian dan transparansi, dampaknya menjadi terbatas. Sebagai contoh, Handoko, Wibowo, dan Hartati (2021) mencatat bahwa ketidakpuasan kerja meningkat ketika sistem pemberian bonus bersifat subjektif dan tidak berdasarkan indikator kinerja yang terukur.

Kompensasi Non-Finansial dan Kepuasan Kerja

Kompensasi non-finansial seperti pengakuan kerja, kesempatan pengembangan diri, fleksibilitas waktu kerja, dan lingkungan kerja yang positif menjadi faktor yang tak kalah penting dalam memengaruhi kepuasan kerja. Dalam studi yang dilakukan oleh Arifin, Magito, Perkasa, dan Febrian (2023), ditemukan

bahwa karyawan yang merasa dihargai secara non-material memiliki loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi, bahkan ketika kompensasi finansialnya tidak maksimal.

Hal ini juga sejalan dengan teori motivasi Herzberg, yang menyebut bahwa faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, dan pertumbuhan) lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibanding faktor higienis semata (gaji, kondisi kerja, dll). Djaya (2021) menekankan bahwa organisasi yang memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang secara pribadi dan profesional menciptakan kepuasan kerja yang lebih berkelanjutan.

Perbandingan Temuan dengan Penelitian Terdahulu

Temuan penelitian ini memperkuat hasil dari Widodo dan Yandi (2022), yang menyatakan bahwa kombinasi antara kompensasi finansial dan non-finansial merupakan strategi yang paling efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Konsep ini sejalan dengan pendekatan total reward, di mana organisasi tidak hanya mengandalkan aspek moneter tetapi juga memperhatikan kesejahteraan emosional dan pengembangan karyawan secara menyeluruh (Marlius & Pebrina, 2022).

Selain itu, hasil ini menegaskan bahwa sistem kompensasi yang berhasil bukan semata-mata dilihat dari jumlah nominal yang diberikan, tetapi dari persepsi keadilan, transparansi, dan relevansi imbalan terhadap kontribusi karyawan. Ketika kompensasi disesuaikan dengan kebutuhan dan nilai-nilai personal karyawan, maka kepuasan kerja cenderung meningkat (Rianda & Winarno, 2022).

Implikasi Temuan

Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang tidak hanya berorientasi pada angka, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis dan sosial karyawan. Kebijakan yang terlalu fokus pada gaji tanpa memperhatikan pengembangan individu dan pengakuan atas kontribusi dapat menimbulkan ketimpangan dan menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pendekatan holistik yang mengintegrasikan kompensasi finansial dan non-finansial sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi finansial, seperti gaji, tunjangan, dan bonus, berperan penting dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan membentuk persepsi keadilan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Namun, jika tidak disertai dengan sistem yang transparan dan adil, kompensasi finansial saja tidak cukup untuk menjamin kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Di sisi lain, kompensasi non-finansial seperti pengakuan, pengembangan karier, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja yang suportif terbukti memiliki dampak jangka panjang terhadap motivasi dan loyalitas karyawan. Aspek-aspek non-material ini mampu memenuhi kebutuhan psikologis dan emosional karyawan, serta mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih humanistik dan bermakna.

Penelitian ini juga menegaskan pentingnya pendekatan total reward, yakni penggabungan antara kompensasi finansial dan non-finansial dalam satu sistem yang saling mendukung. Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan kedua bentuk kompensasi ini cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, produktif, dan setia terhadap organisasi.

Dengan demikian, bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja dan mempertahankan talenta terbaik, strategi kompensasi perlu dirancang secara menyeluruh dan adaptif terhadap kebutuhan serta harapan karyawan. Kebijakan kompensasi yang adil, transparan, dan relevan bukan hanya menciptakan kepuasan kerja, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam membangun budaya kerja yang positif dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 7*(1), 166–176. https://ejournal.stmikrosma.ac.id/index.php/remik/article/view/176

Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep, 1*(01), 24–33. https://journal.lenterabitep.ac.id/index.php/global/article/view/16

Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi, 26*(1), 72–84. https://jurnal.untan.ac.id/index.php/bse/article/view/48535

Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA, 6*(1), 17–26. https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/EMA/article/view/5360

Krippendorff, K. (2020). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology* (4th ed.). SAGE Publications. https://us.sagepub.com/en-us/nam/content-analysis/book243616

Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 2*(2), 1218–1238. https://jurnal.vala.or.id/index.php/valuasi/article/view/132

Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 9*(2), 192–203. https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/publik/article/view/6475

Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal, 7*(1), 68–77. https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/technomedia/article/view/11093

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1*(1), 1–14. https://journal.cnnindonesia.com/index.php/jim/article/view/7

Rosmiati, R., & Prasetyo, A. B. (2022). Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja dan Loyalitas Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 10(1), 45–55. https://jurnalmsdm.org/index.php/jmsdm/article/view/334