

Analisis Peran Kompensasi Finansial dan Non Finansial dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan CV La Paris

Nurul Eka Fadila*¹ Mulyati² Sumarni³

*^{1,2} Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompus, NTB, Indonesia

³ Prodi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompus, NTB, Indonesia

ARTIKEL INFO

ABSTRAK



Jurnal Economic Resources

ISSN: 2620-6196

Vol. 8 Issues 2 (2025)

Riwayat Artikel:

Diterima – Juli 10, 2025

Revised – Juli 18, 2025

Accepted – Juli 19, 2025

Email Korespondensi:

nuruldompu0102@gmail.com

Kata Kunci:

Kompensasi finansial, kompensasi non finansial, loyalitas

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam peran kompensasi finansial dan non-finansial dalam membentuk dan meningkatkan loyalitas karyawan di CV La Paris. Mengingat peran krusial Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pendorong utama keberhasilan organisasi, penelitian ini menginvestigasi sejauh mana sistem imbalan yang diterapkan mampu menjawab kebutuhan karyawan. Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini menggali data dari wawancara mendalam dengan enam orang karyawan sebagai responden. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik yang meliputi proses pengorganisasian data, pengkodean, dan reduksi untuk mengidentifikasi pola-pola makna yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang dinilai adil dan kompetitif berhasil memberikan fondasi kepuasan dan mendorong semangat kerja. Sementara itu, kompensasi non-finansial, yang terwujud melalui apresiasi, komunikasi terbuka, dan lingkungan kerja yang nyaman, terbukti memiliki pengaruh signifikan dalam membangun keterikatan emosional. Sinergi dari kedua jenis kompensasi ini pada akhirnya mewujudkan loyalitas karyawan yang tidak hanya tercermin dari keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang, tetapi juga dari tumbuhnya rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pendorong utama bagi kreativitas, solusi masalah, dan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan. Kualitas dan keahlian SDM secara langsung berdampak pada produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan di pasar (Huzain 2021). Pengelolaan SDM yang efektif mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga upaya mempertahankan karyawan menjadi sangat penting untuk mencapai target bisnis dan menjamin kelangsungan perusahaan di tengah gejolak pasar yang terus berubah. Sebagai konsekuensi logis dari pengelolaan SDM yang efektif, sistem kompensasi yang strategis menjadi instrumen krusial untuk mempertahankan talenta tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang krusial bagi keberhasilan perusahaan di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Pengelolaan SDM yang efektif mencakup pemberian kompensasi yang tepat, baik secara finansial maupun non finansial. Kompensasi ini, sebagaimana diungkapkan oleh (Handoko 2016), tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kontribusi karyawan, tetapi juga esensial dalam membangun loyalitas dan komitmen mereka pada perusahaan.

Kompensasi finansial merujuk pada segala bentuk imbalan berbentuk uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja, waktu, dan kontribusi mereka. Ini adalah bagian terpenting dari total kompensasi seorang karyawan, karena secara langsung memenuhi kebutuhan ekonomi dan finansial mereka (Maulidiyah dkk. 2021). Kompensasi finansial sangat penting karena memiliki dampak krusial bagi karyawan dan perusahaan, berfungsi sebagai daya tarik utama, pendorong motivasi, sekaligus alat untuk mempertahankan SDM berkualitas. Di pasar kerja yang kompetitif, paket kompensasi yang menarik termasuk gaji kompetitif, bonus, dan tunjangan menjadi faktor penentu bagi calon karyawan, membantu perusahaan menarik dan mempertahankan talenta terbaik, sekaligus mengurangi tingkat *turnover* serta biaya rekrutmen dan pelatihan yang mahal

(Ningtyas 2017). Lebih dari itu, kompensasi finansial yang adil dan terkait kinerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang lebih baik, karena mereka merasa dihargai secara finansial, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk mengerahkan upaya ekstra, berinovasi, dan berkontribusi maksimal.

Masalah yang sering muncul adalah kurangnya hubungan jelas antara kompensasi dan kinerja, di mana insentif tidak secara gamblang mencerminkan kontribusi individu atau tim, berakibat pada menurunnya motivasi karyawan untuk mencapai performa terbaik. Desain tunjangan yang tidak efektif atau tidak relevan dengan kebutuhan karyawan juga dapat menyebabkan pemborosan sumber daya perusahaan. Tantangan lain yang ada meliputi tekanan inflasi dan keterbatasan anggaran, yang menyulitkan perusahaan untuk mempertahankan kompensasi yang kompetitif, serta isu kesenjangan gaji (misalnya, antar gender atau kelompok demografi) yang memicu masalah etika dan hukum (Firdaus and Oetarjo 2022). Mengatasi berbagai persoalan ini menjadi sangat penting agar sistem kompensasi finansial dapat berfungsi optimal sebagai alat strategis untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan berkualitas. Selain kompensasi finansial ada juga kompensasi non finansial yang biasanya diberikan perusahaan

Kompensasi non-finansial adalah segala bentuk penghargaan atau manfaat yang diberikan perusahaan kepada karyawan, namun tidak dalam bentuk uang tunai langsung. Menurut Mujanah (2019), meliputi beragam keuntungan, kondisi kerja, dan kesempatan yang mendukung kenyamanan, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan, sekaligus turut menciptakan suasana kerja yang positif. Tujuannya adalah untuk memotivasi, melibatkan, serta mempertahankan karyawan melalui cara-cara yang melengkapi, namun berbeda dari, imbalan finansial. Kompensasi non-finansial sangat penting karena mampu melengkapi, dan bahkan sering kali melampaui, efek imbalan finansial dalam memengaruhi perilaku serta keputusan karyawan untuk bertahan (Mujanah 2019). Hal ini menyentuh aspek motivasi internal dan kebutuhan psikologis yang tak bisa dipenuhi hanya dengan uang.

Permasalahan lain mencakup lingkungan kerja yang buruk atau budaya negatif yang bisa merusak semua inisiatif kompensasi non-finansial, serta kesempatan pengembangan karier yang terbatas atau tidak jelas sehingga membuat karyawan merasa tidak berkembang dan mencari peluang lain (Hariyanti 2020). Seringkali juga muncul persepsi rendah dari karyawan terhadap nilai manfaat non-finansial yang diberikan, kemungkinan besar akibat komunikasi yang kurang baik. Loyalitas karyawan tidak hanya dibentuk oleh aspek finansial, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kompensasi non-finansial, merupakan perspektif penting dalam strategi bisnis modern. Kompensasi non-finansial merujuk pada segala bentuk keuntungan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang tidak berupa uang atau diskon langsung, melainkan nilai-nilai tambahan yang meningkatkan pengalaman dan ikatan emosional pelanggan dengan merek atau produk (Arifin et al. 2024).

Loyalitas karyawan sendiri adalah kondisi psikologis yang menggambarkan keseimbangan dan kesetiaan individu terhadap tempat kerjanya, yang terlihat dari keinginan untuk bertahan dan memberikan kontribusi yang optimal untuk perusahaan salah satunya CV La Paris.

Dalam menilai kepuasan kerja, karyawan sering kali memberikan perhatian utama pada kompensasi finansial, yang mencakup gaji pokok, tunjangan, dan bonus. Manfaat non-finansial seperti pengakuan, penghargaan, peluang pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang kondusif juga terbukti memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas (Hasibuan 2016). Berdasarkan banyak penelitian sebelumnya, terungkap bahwa sinergi antara kompensasi finansial dan non-finansial dapat secara efektif mendorong loyalitas dan meningkatkan retensi karyawan (Syah et al. 2025). Dalam realitasnya, banyak perusahaan cenderung memberikan prioritas utama pada kompensasi finansial dan mengesampingkan aspek non-finansial. Padahal, dari sudut pandang psikologis, aspek-aspek inilah yang sebenarnya dapat memberikan motivasi yang lebih mendalam dalam membentuk loyalitas karyawan dalam jangka waktu yang panjang. Perlu dipahami bahwa motivasi kerja karyawan tidak hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan ekonomi, melainkan juga mencakup keinginan untuk diakui, merasa aman, serta memiliki peluang untuk berkembang dalam lingkungan kerja yang suportif (Robbins and Judge 2017).

Permasalahan yang muncul adalah sejauh mana kompensasi finansial dan non finansial yang diterapkan di CV La Paris mampu berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Apakah perusahaan telah memberikan jaminan yang kompetitif dan sesuai dengan kebutuhan psikologis karyawan? Bagaimana persepsi karyawan pada bentuk-bentuk kompensasi yang mereka terima? Dan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan loyalitas karyawan di CV La Paris. Permasalahan yang mendasari penelitian ini adalah bagaimana peran kompensasi finansial

dan non-finansial dimaknai oleh karyawan di CV La Paris dalam membentuk loyalitas mereka. Penelitian ini berusaha menjawab pertanyaan: Bagaimana persepsi karyawan terhadap bentuk-bentuk kompensasi yang mereka terima? Dan bagaimana proses pemberian kompensasi tersebut berkontribusi pada keputusan mereka untuk tetap bertahan di CV La Paris? (Mujanah 2019).

Keberlanjutan dan kestabilan organisasi, menjadikan Tingkat loyalitas yang tinggi memiliki dampak langsung pada peningkatan kinerja, efisiensi, dan terciptanya iklim kerja yang baik (Robbins et al 2019). Dalam konteks manajemen SDM, loyalitas merupakan manifestasi dari berbagai tindakan organisasi yang menghasilkan ikatan emosional yang kuat dan komitmen pada tujuan perusahaan (Mathis et al. 2017). Di era persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan seperti CV La Paris membutuhkan strategi manajemen SDM yang fleksibel dan adaptif, salah satunya melalui sistem imbalan. Sistem imbalan yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menanamkan rasa kepemilikan dan memperkuat emosi positif pada organisasi (Firdaus and Oetarjo 2022). Karenanya, perusahaan perlu menyusun kebijakan penghargaan yang tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga mencerminkan prestasi yang telah dicatatkan. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor industri kosmetika, CV La Paris menghadapi tantangan signifikan dalam mempertahankan karyawan berkualitas yang memiliki kreativitas dan kompetensi tinggi. Tantangan ini tercermin dari tingkat *turnover* karyawan yang tidak menentu selama dua tahun terakhir, yang tidak hanya menimbulkan biaya rekrutmen yang besar tetapi juga berisiko mengganggu kesinambungan kerja dan produktivitas. Disinyalir, salah satu akar masalah dari isu loyalitas ini adalah sistem imbalan yang belum secara komprehensif memenuhi kebutuhan karyawan, baik dari aspek materi maupun non-materi (Suhartini 2015). Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai bagaimana kompensasi finansial (seperti gaji dan tunjangan) serta non-finansial (seperti pengakuan dan pengembangan diri) berperan dalam membentuk loyalitas menjadi krusial sebagai landasan bagi pengambilan kebijakan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan (Hariyanti 2020).

Kompensasi

Kompensasi memegang peranan krusial dalam manajemen sumber daya manusia, dengan tujuan utama memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi mereka. Menurut (Firdaus and Oetarjo 2022), kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Lebih dari sekadar memengaruhi produktivitas, kompensasi juga berdampak signifikan pada kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas. Berdasarkan pandangan mereka, konsep kompensasi dapat diuraikan melalui beberapa indikator kunci, seperti bentuk imbalan yang ditawarkan, tujuan di balik pemberian balas jasa tersebut, serta dampak yang dihasilkannya bagi karyawan.

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial mencakup segala bentuk imbalan berupa uang yang diterima karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Handoko 2016), kompensasi finansial dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis utama: kompensasi langsung yang meliputi gaji pokok, bonus, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, dana pensiun, dan asuransi. Jenis kompensasi ini memegang peranan fundamental karena secara langsung memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan dan dapat menjadi tolok ukur rasa keadilan di dalam organisasi. Gaji dan bonus yang kompetitif tidak hanya berfungsi sebagai daya tarik untuk talenta berkualitas, tetapi juga dapat memengaruhi motivasi dan pada akhirnya membentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk menganalisisnya lebih lanjut, (Handoko 2016) mengemukakan beberapa indikator kunci, di antaranya adalah struktur gaji pokok, tingkat upah yang sesuai dengan posisi, serta skema bonus dan insentif yang diberikan.

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non-finansial merupakan bentuk imbalan tidak langsung yang diberikan dalam wujud non-materi. Menurut, (Sudiro 2021), apresiasi ini meliputi pengakuan atas kinerja, peluang untuk promosi, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis. Kompensasi jenis ini sangat efektif dalam meningkatkan kepuasan psikologis dan keterikatan emosional karyawan pada

perusahaan. (Sakti et al. 2023), menyatakan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung lebih lama bertahan dan lebih loyal. Hal ini sangat relevan bagi perusahaan kreatif seperti CV La Paris, yang sangat mengandalkan motivasi internal karyawan. Indikator diambil dari (Sudiro 2021), yaitu; Pengakuan atas Kinerja, Peluang untuk Promosi, Lingkungan Kerja yang Nyaman, Hubungan Kerja yang Harmonis, Dampak pada Kepuasan Psikologis dan Keterikatan Emosional Karyawan

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan wujud sikap dan perilaku yang menunjukkan komitmen jangka panjang organisasi. (Abdullah dkk 2022), menjelaskan bahwa loyalitas tercermin dari keinginan karyawan untuk terus bekerja di perusahaan, rasa tanggung jawab tugasnya, serta kesediaan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tidak hanya bertahan, tetapi juga berperan aktif dalam membentuk budaya organisasi yang positif. (Sudiro 2021), menambahkan bahwa loyalitas dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, kualitas kepemimpinan, peluang pengembangan karir, dan budaya organisasi. Semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan, semakin rendah potensi terjadinya *turnover* dan semakin besar kontribusi mereka pada kinerja organisasi secara keseluruhan. (Robbins and Judge 2017), juga menegaskan bahwa loyalitas merupakan cerminan dari keterikatan emosional karyawan pada perusahaan, yang ditunjukkan melalui rasa kepemilikan, prioritas pada tujuan organisasi, dan upaya maksimal bahkan di luar deskripsi pekerjaan formal mereka.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian adalah penelitian kualitatif. Menurut (Sugiyono 2019), adalah penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam dengan mengutamakan makna, proses, dan pengalaman subjektif. Metode ini bersifat naturalistik, holistik, dan induktif, serta mengandalkan wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data untuk memahami secara mendalam bagaimana kompensasi finansial dan non-finansial berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan di CV La Paris. Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang fokus pada pemahaman mendalam tentang suatu fenomena sosial dari sudut pandang partisipan (Sugiyono 2018). Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya untuk mengeksplorasi persepsi dan pengalaman karyawan secara lebih fleksibel dan mendalam. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara tidak terstruktur, observasi, dan dokumentasi.

Teknik analisis data menggunakan analisis tematik, dimana peneliti mengidentifikasi tema-tema utama dari wawancara, observasi, dan dokumen untuk menggambarkan pada loyalitas karyawan. Proses ini meliputi pengorganisasian, pemberian kode, reduksi data menjadi lebih ringkas (mudah dipahami), kemudian penyajian data dengan melalui analisis, terakhir menarik kesimpulan atau verifikasi dimana data diinterpretasikan secara valid dan terpercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di CV La Paris, yang menjadi fokus utama dalam mengkaji keterkaitan antara bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dengan tingkat loyalitas mereka. Penelitian ini menitikberatkan pada dua jenis kompensasi, yakni kompensasi finansial (meliputi gaji, tunjangan, dan bonus) serta kompensasi non finansial (seperti penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan suasana kerja yang mendukung). Keduanya ditelusuri perannya dalam mendorong peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pemilihan objek ini didasarkan pada pentingnya loyalitas karyawan dalam menjaga kesinambungan dan kinerja perusahaan. Pemberian kompensasi dinilai sebagai salah satu pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap semangat kerja dan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Deskriptif Data

Tabel 1. Kompensasi Finansial

No	Nama	Kode	Jabatan	Keterangan
1	Indra Kurniawan	IK	Karyawan	Cukup sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang saya lakukan.
2	Irfan Syah Putra	ISP	Karyawan	Bonus memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk terus meningkatkan kinerja
3	Syahri Ramadhan	SR	Karyawan	Gaji pokok saya saat ini sudah sesuai, bahkan cukup kompetitif dibandingkan dengan standarnya.
4	Fajar Awal	FA	Karyawan	Jika rajin bekerja akan mendapatkan bonus
5	Wahyu	WH	Karyawan	Tunjangan sangat membantu kebutuhan harian dan menjaga kesehatan
6	M. Faren Pratama	M.FP	Karyawan	Puas dengan nilai serta manfaat dari tunjangan ini

Sumber: Peneliti 2025

Tabel 2. Kompensasi Non Finansial

No	Nama	Kode	Jabatan	Keterangan
1	Indra Kurniawan	IK	Karyawan	Harapan agar perusahaan menyediakan pelatihan secara rutin ke depannya.
2	Irfan Syah Putra	ISP	Karyawan	Lingkungan kerja cukup kondusif dan mendukung produktivitas.
3	Syahri Ramadhan	SR	Karyawan	Menyatakan bahwa "makin semangat bekerja.
4	Fajar Awal	FA	Karyawan	Sering diberi pujian dan terima kasih apabila pekerjaan telah selesai.
5	Wahyu	WH	Karyawan	Pentingnya konsistensi dan loyalitas dalam memperoleh promosi.
6	M. Faren Pratama	M.FP	Karyawan	Memberikan ruang bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik dan memiliki inisiatif

Sumber: Peneliti 2025

Tabel 3. Loyalitas Karyawan

No	Nama	Kode	Jabatan	Keterangan
1	Indra Kurniawan	IK	Karyawan	Merasa bangga karena kontribusinya dihargai.
2	Irfan Syah Putra	ISP	Karyawan	Bekerja dengan tim yang solid.
3	Syahri Ramadhan	SR	Karyawan	Bekerja dengan tim yang solid.
4	Fajar Awal	FA	Karyawan	Fokus pada penyelesaian masalah daripada memperbesar tekanan.
5	Wahyu	WH	Karyawan	Setiap tugas memiliki dampak langsung terhadap operasional dan reputasi perusahaan.
6	M. Faren Pratama	M.FP	Karyawan	Pekerjaan adalah bentuk kepercayaan dari perusahaan.

Sumber: Peneliti 2025

Kompensasi Finansial

Responden "SR" terkait dengan gaji pokok menyampaikan bahwa "*gaji pokok saya saat ini sudah sesuai, bahkan cukup kompetitif dibandingkan dengan standarnya,*" dan "IK" menyampaikan bahwa gaji yang diterimanya "*cukup sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang saya lakukan.*" Berdasarkan hasil wawancara terhadap responden, ditemukan bahwa kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan CV La Paris dinilai sudah cukup sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukan. Semua responden menyatakan bahwa gaji pokok yang diterima memenuhi harapan dan dinilai kompetitif.

Responden "M.FP" menyatakan "*puas dengan nilai serta manfaat dari tunjangan ini*". dan WH," Menyoroti bahwa "*tunjangan sangat membantu kebutuhan harian dan menjaga kesehatan*". Perusahaan menyediakan tunjangan kesehatan, makan, dan transportasi bagi karyawannya.

Responden "ISP" menyebut bahwa "*bonus memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk terus meningkatkan kinerja,*" dan "FA" menyatakan bahwa "*jika rajin bekerja akan mendapatkan bonus.*" Karyawan sangat menghargai adanya bonus atau insentif. Hampir seluruh responden mengungkapkan bahwa mereka telah menerima bonus sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan pencapaian kerja mereka.

Kompensasi Non Finansial

Responden "FA" menyatakan bahwa "*sering diberi pujian dan terima kasih apabila pekerjaan telah selesai,*" dan "SR" menyatakan bahwa "*makin semangat bekerja.*" Pada aspek kompensasi non-finansial, diketahui bahwa apresiasi terhadap hasil kerja karyawan kerap diwujudkan melalui ungkapan terima kasih dan pujian.

Responden “M.FP” menyampaikan bahwa perusahaan *“memberikan ruang bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik dan memiliki inisiatif,”* sementara “Wh” menekankan *“pentingnya konsistensi dan loyalitas dalam memperoleh promosi.”*

Responden “IK, ISP, dan Wh” menyampaikan *“harapan agar perusahaan menyediakan pelatihan secara rutin ke depannya.”* Program pelatihan dan pengembangan diri dinilai belum berjalan secara maksimal, di mana sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka belum pernah terlibat dalam pelatihan formal.

Responden “ISP” menyatakan bahwa *“lingkungan kerja cukup kondusif dan mendukung produktivitas,”* sedangkan “Wh” menilai *“komunikasi dalam tim cukup terbuka dan suportif.”* Lingkungan kerja di CV La Paris dipersepsikan positif dan mendorong produktivitas, di mana para responden menggambarkan suasana kerja yang menyenangkan, hubungan antar karyawan yang baik, serta adanya komunikasi yang lancar dan terbuka.

Loyalitas Karyawan

Responden “M.FP” menekankan bahwa *“pekerjaan adalah bentuk kepercayaan dari perusahaan,”* dan “Wh” menyatakan bahwa *“setiap tugas memiliki dampak langsung terhadap operasional dan reputasi perusahaan.”*

Responden “ISP” mengungkapkan kebanggaannya *“bekerja dengan tim yang solid,”* dan “IK” *“merasa bangga karena kontribusinya dihargai.”* Rasa bangga menjadi bagian dari CV La Paris muncul sebagai salah satu tema utama, yang turut memperkuat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Responden “SR” menyebut bahwa *“lingkungan kerja mendukung keinginan tersebut,”* dan “Wh” merasa bahwa *“nilai-nilai perusahaan sejalan dengan nilai-nilai pribadinya.”* Beberapa para responden mengungkapkan harapan untuk terus berkarier di CV La Paris dalam jangka waktu yang lama.

Responden “ISP dan FA” sama-sama menyampaikan bahwa mereka *“fokus pada penyelesaian masalah daripada memperbesar tekanan.”* Dalam situasi tekanan kerja, para responden umumnya memilih untuk bersikap tenang dan fokus mencari solusi.

Pembahasan

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan CV La Paris dinilai sudah cukup sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukan. Semua responden menyatakan bahwa gaji pokok yang diterima memenuhi harapan dan dinilai kompetitif. Berdasarkan tanggapan yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan CV La Paris merasa bahwa kompensasi finansial yang mereka terima telah sesuai dengan harapan dan tergolong layak serta bersaing. Meskipun demikian, pihak manajemen tetap perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi tersebut, khususnya dalam aspek transparansi dan keadilan dalam pemberian insentif, agar loyalitas serta kepuasan kerja karyawan dapat terjaga secara konsisten. Penelitian ini mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan CV La Paris merasa kompensasi finansial yang diterima telah sesuai dengan harapan, memadai, dan bersifat kompetitif. Temuan tersebut selaras dengan teori Kompensasi oleh Firdaus and Oetarjo (2022), yang menekankan tiga unsur penting dalam kompensasi, yaitu kecukupan, keadilan, dan daya saing, aspek keadilan dan keterbukaan dalam pemberian insentif masih perlu diperbaiki agar tidak berdampak negatif terhadap loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan menyediakan tunjangan kesehatan, makan, dan transportasi bagi karyawannya. Sebagian besar karyawan menilai bahwa tunjangan yang diberikan CV La Paris, seperti tunjangan kesehatan, makan, dan transportasi, sudah cukup membantu dan layak. Tunjangan tersebut tidak hanya mendukung pemenuhan kebutuhan harian, tetapi juga meningkatkan semangat kerja dan perasaan dihargai. Meski begitu, beberapa karyawan berharap adanya penyesuaian nilai tunjangan seiring dengan perubahan kondisi ekonomi. Secara umum, tunjangan ini memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini selaras dengan teori Kompensasi oleh Firdaus and Oetarjo (2022), yang menekankan bahwa kompensasi tidak langsung, seperti tunjangan, berkontribusi dalam membangun kepuasan kerja serta memperkuat loyalitas karyawan. Namun, sejumlah karyawan menginginkan agar besaran tunjangan disesuaikan dengan perkembangan kondisi ekonomi, sehingga tetap relevan dan mampu memberikan manfaat maksimal

bagi kesejahteraan mereka. Hampir seluruh responden mengungkapkan bahwa mereka telah menerima bonus sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan pencapaian kerja mereka.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh responden menganggap insentif finansial seperti bonus mampu mendorong semangat kerja, memperkuat loyalitas, dan menumbuhkan rasa dihargai atas kinerja yang diberikan. Bonus yang diberikan secara adil, konsisten, dan terbuka dinilai penting untuk membangun kepercayaan serta mendorong motivasi kerja yang berkesinambungan. Mengenai sistem kompensasi, para responden mengungkapkan rasa syukur dan menilai bahwa mekanisme pemberiannya sudah berjalan dengan adil serta terbuka. Pernyataan ini mencerminkan bahwa kompensasi finansial yang diterapkan oleh perusahaan memberikan dampak positif terhadap tingkat kepuasan dan loyalitas semangat kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Kompensasi oleh Firdaus and Oetarjo (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan alat untuk memotivasi karyawan guna meningkatkan kinerja dan loyalitas, sekaligus sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan. Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan studi oleh (Muljani 2002), yang menyatakan bahwa jika program dirasakan dianggap adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan tidak hanya unggul dalam persaingan.

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non-finansial, diketahui bahwa apresiasi terhadap hasil kerja karyawan kerap diwujudkan melalui ungkapan terima kasih dan pujian. Dalam hal kompensasi non-finansial, responden menyatakan bahwa bentuk penghargaan seperti ucapan terima kasih dan pujian dari atasan membuat mereka merasa dihormati dan terdorong untuk bekerja lebih baik. Bentuk pengakuan ini dianggap mampu menumbuhkan kepercayaan diri, meningkatkan etos kerja, dan memperkuat loyalitas, meskipun tidak melibatkan imbalan materi. Dalam teori Kompensasi oleh Firdaus and Oetarjo (2022), yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak hanya berupa finansial, tetapi juga meliputi penghargaan non-material seperti pengakuan, suasana kerja yang mendukung, serta hubungan sosial yang baik, Kompensasi non-finansial ini memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan emosional karyawan dan membangun motivasi dari dalam diri untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Berdasarkan pernyataan para responden, promosi jabatan dianggap sebagai salah satu bentuk kompensasi non-finansial yang mampu mendorong semangat kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Mereka menilai bahwa peluang untuk memperoleh promosi bergantung pada performa kerja, kedisiplinan, loyalitas, serta kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Selain itu, proses promosi yang dilakukan secara terbuka dan komunikatif dinilai penting untuk menciptakan rasa adil dan menumbuhkan motivasi. Dalam teori Kompensasi dengan pendapat Mujanah (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak hanya berupa materi, melainkan juga mencakup penghargaan intrinsik seperti promosi jabatan, pengakuan, serta peningkatan tanggung jawab, yang secara signifikan dapat mendorong komitmen dan kinerja jangka panjang karyawan.

Program pelatihan dan pengembangan diri dinilai belum berjalan secara maksimal, di mana sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka belum pernah terlibat dalam pelatihan formal. Beberapa responden menyatakan belum pernah mengikuti pelatihan formal, sehingga upaya pengembangan diri dinilai belum terlaksana secara maksimal. Padahal, pelatihan yang terarah sangat penting dalam meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan semangat kerja karyawan. Dalam perspektif teori kompensasi non-finansial menurut Hasibuan (2016), pelatihan merupakan bentuk penghargaan intrinsik yang tidak hanya mendukung peningkatan keterampilan, tetapi juga memperkuat rasa dihargai dan keterikatan emosional dengan perusahaan. Oleh karena itu, ketiadaan pelatihan dapat melemahkan motivasi dan loyalitas, sementara program pelatihan yang sistematis dapat menjadi strategi kompensasi yang efektif untuk mendorong kinerja jangka panjang.

Lingkungan kerja di CV La Paris dipersepsikan positif dan mendorong produktivitas, di mana para responden menggambarkan suasana kerja yang menyenangkan, hubungan antar karyawan yang baik, serta adanya komunikasi yang lancar dan terbuka. Berdasarkan hasil wawancara pada para responden menilai bahwa lingkungan kerja di CV La Paris bersifat positif karena menawarkan kenyamanan, hubungan antar karyawan yang harmonis, serta komunikasi yang terbuka dan saling mendukung. Situasi ini dianggap mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Pandangan tersebut selaras dengan teori Kompensasi Non-Finansial menurut Hasibuan (2016), yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan bagian dari kompensasi intrinsik, yaitu bentuk penghargaan non-materi berupa suasana kerja yang nyaman, kerja tim yang solid, dan dukungan psikologis. Kompensasi semacam ini memiliki peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan mendorong kinerja jangka panjang. Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan studi oleh (Falobo et al. 2025), yang menyatakan bahwa kolaborasi dianggap paling efektif dalam menciptakan solusi yang adil dan meningkatkan keharmonisan kerja.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan, diketahui bahwa pemberian tanggung jawab oleh perusahaan mencerminkan bentuk penghargaan non-finansial yang bernilai. Mereka merasa lebih termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi saat diberikan peran yang signifikan, karena setiap tugas dinilai berkontribusi langsung terhadap performa dan citra perusahaan. Pandangan ini sejalan dengan teori kompensasi non-finansial menurut Hasibuan (2016), yang menyatakan bahwa kepercayaan, pelibatan dalam tanggung jawab, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan merupakan bentuk penghargaan intrinsik yang mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Rasa bangga menjadi bagian dari CV La Paris muncul sebagai hasil dari adanya apresiasi terhadap kontribusi, kepercayaan yang diberikan, lingkungan kerja yang mendukung, dan reputasi perusahaan yang baik, yang secara tidak langsung membangun ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan. Responden merasa diakui dan dilibatkan dalam proses kerja, sehingga menumbuhkan motivasi dan loyalitas yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2016), yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga mencakup aspek non-finansial seperti pengakuan, rasa memiliki, dan kepuasan emosional, yang berperan besar dalam mendorong semangat kerja dan komitmen jangka panjang karyawan terhadap organisasi.

Beberapa responden mengungkapkan keinginan untuk tetap bekerja di CV La Paris dalam jangka panjang, yang dipengaruhi oleh kenyamanan lingkungan kerja, hubungan yang harmonis antarpegawai, kesesuaian nilai pribadi dengan nilai perusahaan, serta adanya dukungan dan penghargaan dari atasan. Hal ini selaras dengan teori kompensasi dari Firdaus and Oetarjo (2022), yang menyatakan bahwa selain imbalan finansial, kompensasi juga mencakup aspek non-finansial seperti rasa dihargai, stabilitas pekerjaan, dan lingkungan kerja yang kondusif, yang semuanya berkontribusi dalam membangun kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada responden, dalam menghadapi tekanan di tempat kerja, responden menunjukkan sikap yang tenang dan berfokus pada penyelesaian masalah, dengan dukungan dari lingkungan kerja yang terbuka dan mendukung. Loyalitas karyawan di CV La Paris dibangun melalui perpaduan antara kepuasan terhadap kompensasi, apresiasi atas hasil kerja, hubungan kerja yang harmonis, serta kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dan nilai-nilai pribadi karyawan. Hal ini mencerminkan pentingnya kompensasi non-finansial, sebagaimana dijelaskan oleh Firdaus and Oetarjo (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak hanya bersifat material, tetapi juga mencakup elemen psikologis seperti rasa aman, dukungan sosial, dan kenyamanan kerja. Aspek-aspek ini berperan dalam membantu karyawan mengatasi stres, mempertahankan kinerja, serta meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan enam karyawan CV La Paris, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan telah sesuai dengan harapan karyawan, mencakup gaji pokok, tunjangan, dan bonus. Kompensasi ini tidak hanya dipandang sebagai bentuk penghargaan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Sementara itu, kompensasi non-finansial memberikan pengaruh besar terhadap kenyamanan kerja. Bentuk apresiasi, komunikasi yang terbuka, dan kesempatan untuk berkembang diakui sebagai elemen penting yang mendorong loyalitas. Walaupun pelatihan formal belum berjalan secara maksimal, antusiasme karyawan untuk tumbuh dan belajar tetap tinggi, yang mencerminkan potensi besar dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul di masa mendatang. Loyalitas karyawan juga tercermin dari keinginan mereka untuk bertahan

dalam jangka panjang, rasa kepemilikan terhadap perusahaan, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mengindikasikan bahwa CV La Paris telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan merasa dihargai tidak hanya dari sisi finansial, tetapi juga secara psikologis dan sosial. Jika kondisi ini terus dipertahankan dan ditingkatkan, perusahaan berpeluang besar memperoleh manfaat jangka panjang berupa kestabilan tenaga kerja dan peningkatan produktivitas.

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diimplementasikan oleh CV La Paris untuk meningkatkan dan mempertahankan loyalitas karyawan secara berkelanjutan. Pertama, perusahaan disarankan untuk terus memelihara fondasi yang sudah kuat, yaitu dengan mempertahankan sistem kompensasi yang adil dan transparan, secara konsisten memberikan apresiasi atas hasil kerja, serta menjaga lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi yang kuat antarpegawai. Selain itu, untuk menjawab kebutuhan pengembangan jangka panjang, manajemen dapat mempertimbangkan untuk merancang sistem karier yang lebih terstruktur agar peluang promosi menjadi lebih jelas dan terukur. Langkah ini sebaiknya diiringi dengan penguatan program pelatihan dan pengembangan karyawan secara rutin, yang tidak hanya akan meningkatkan kompetensi tetapi juga motivasi dan keterikatan mereka pada perusahaan.

REFERENSI

- Abdullah, Akhyar, Muhammad Amir, and Asma-Ul Husna. 2022. Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia. Penerbit Qiara Media.*
- Arifin, Yusuf, Gia Rizky, Iwan Adhicandra, H Farid Riadi, and Agus Siswanto. 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-Dasar MSDM. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.*
- Falobo, Nayla Kamila, Shoji Anugrah Mailangkay, Hayatul Khairul Rahmat, Stivens Justin Boky, Justin Bongsoikrama, and Desi Natalia. 2025. "Strategi Efektif Manajemen Konflik Dalam Organisasi: Mewujudkan Lingkungan Kerja Yang Harmonis." Discoveries in Economics and Accounting Studies 1(1): 13–21.*
- Firdaus, Vera, and Mas Oetarjo. 2022. "Buku Ajar Manajemen Kompensasi." Umsida Press: 1–126.*
- Handoko, T Hani. 2016. Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia. Bpfe.*
- Hariyanti, Sri. 2020. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan." Istithmar 4(1).*
- Hasibuan, Malayu S P, and H Malayu S P Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi aksara.*
- Huzain, Hasriany. 2021. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia."*
- Mathis, Robert L, John H Jackson, Sean R Valentine, and Patricia A Meglich. 2017. Human Resource Management. Cengage learning.*
- Maulidiyah, Nailin Nikmatul, Tri Nadhirotur Rofish, and Nuruddin Armanto. 2021. "Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan." Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam 2(1): 41–48.*
- Mujanah, Siti. 2019. "Manajemen Kompensasi."*
- Muljani, Ninuk. 2002. "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan." Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 4(2): 108–22.*
- Ningtyas, Trimurti. 2017. "New Public Service: Pelayanan Publik Berbasis Humanistik Untuk Kesuksesan Reformasi Birokrasi." Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan Sosial 1(1).*

- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. *Pearson Education Limited Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition*.
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge, and Neharika Vohra. 2019. *Organizational Behaviour by Pearson 18e. Pearson Education India*.
- Sakti, Dwi Putra Buana, Rusdiana Br Simamora, Ahmad Karim, Siti Nurmayanti, Edi Muhammad Abduh Alhamidi, Nadiah Abidin, Budi Gautama Siregar, et al. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Intelektual Manifes Media*.
- Sudiro, Achmad. 2021. *Perilaku Organisasi. Bumi Aksara*.
- Sugiyono. 2018. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta." Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. 2019. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan R&D. Bandung: Aifabeta." *Jurnal maznajemen 5(1)*.
- Suhartini, Eka. 2015. "Konsep Motivasi Dan Peningkatan Kinerja Dalam Organisasi." In *SEMINAR SERANTAU ISLAM KONTEMPORER INDONESIA-MALAYSIA*, , 111.
- Syah, Indrawan, M David Amirulloh, Agus Jamal, and Nafia Ilhama Qurratu'aini. 2025. "Menelaah Hubungan Antara Kompensasi Dan Retensi Karyawan: Tinjauan Literatur Dan Arah Masa Depan." *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen 4(2): 147–61*.