



ANALISIS KOMPENSASI DALAM STRATEGI RETENSI PEKERJA LOKAL DI UD BERSAMA ELETRONIK

Emanuel Gea¹, Delipiter Lase², Eliagus Telaumbanua³, Robin Markus Putra Waruwu⁴

Alamat: Jl. Karet No.30, Ps. Gn. Sitoli, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Fakultas Ekonomi Universitas Nias

*noelgeao5@gmail.com, delipiterlase@unias.ac.id, eliaqus.tel@gmail.com,
robinmarkusputrawaruwu@unias.ac.id*

Abstract *This study aims to analyze the compensation system as part of the employee retention strategy for local workers at UD Bersama Elektronik. Human resources are a crucial asset for companies, especially local workers who possess a strong understanding of local social and market conditions. However, an inadequate compensation system may lead to job dissatisfaction and increased employee turnover. Therefore, this research focuses on how financial and non-financial compensation is implemented and its role in retaining local workers. This research employs a qualitative approach with a descriptive research design. Data were collected through observations, in-depth interviews with management and local employees, and documentation related to human resource policies at UD Bersama Elektronik. The data analysis techniques consisted of data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing and verification. The results indicate that the compensation system at UD Bersama Elektronik includes direct financial compensation such as basic salary, allowances, incentives, and bonuses, as well as non-financial compensation in the form of work facilities and a supportive work environment. Compensation determination is based on job position, responsibilities, length of service, and employee performance. Although the compensation provided is considered competitive at the local level, several challenges remain, including the company's financial limitations and the lack of an optimal performance-based compensation system. Employee retention strategies can be strengthened through improvements in a more fair, structured, and sustainable compensation system to enhance job satisfaction and employee loyalty.*

Keywords: *Compensation, Retention Strategy, Local Workers, Job Satisfaction, UD Bersama Elektronik.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi dalam strategi retensi pekerja lokal di UD Bersama Elektronik. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, khususnya pekerja lokal yang memiliki pemahaman terhadap kondisi sosial dan pasar setempat. Namun, sistem kompensasi yang kurang tepat dapat memicu ketidakpuasan kerja dan meningkatkan tingkat turnover. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada bagaimana kompensasi finansial dan non-finansial diterapkan serta perannya dalam mempertahankan pekerja lokal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam dengan pimpinan dan pekerja lokal, serta dokumentasi yang berkaitan dengan kebijakan sumber daya manusia di UD Bersama Elektronik. Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi di UD Bersama Elektronik terdiri dari kompensasi finansial langsung berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, dan bonus, serta kompensasi non-finansial berupa fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Penentuan kompensasi mempertimbangkan jabatan, tanggung jawab, masa kerja, serta kinerja karyawan. Meskipun kompensasi yang diberikan dinilai cukup bersaing di tingkat lokal, masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan kemampuan perusahaan dan belum optimalnya sistem kompensasi berbasis kinerja. Strategi retensi pekerja lokal dapat ditingkatkan melalui perbaikan sistem kompensasi yang lebih adil, terstruktur, dan berkelanjutan guna meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pekerja.

Kata kunci: *Kompensasi, Strategi Retensi, Pekerja Lokal, Kepuasan Kerja, UD Bersama Elektronik.*

Naskah Masuk: 01 Maret 2026; Revisi: 04 Maret 2026; Diterima: 10 April 2026; Tersedia: 10 April 2026; Terbit: 30 Mei 2026;

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan persaingan pasar yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk menciptakan produk dan layanan yang unggul, tetapi juga untuk menjaga stabilitas internal melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Salah satu tantangan besar dalam pengelolaan SDM adalah bagaimana mempertahankan pekerja agar tetap loyal dan tidak berpindah ke perusahaan lain. Tingginya tingkat turnover pekerja, terutama pada sektor usaha kecil dan menengah, menjadi hambatan tersendiri bagi kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat vital bagi kelangsungan dan kesuksesan suatu perusahaan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan dalam mengelola dan mempertahankan tenaga kerjanya, khususnya pekerja lokal yang memahami kondisi sosial, budaya, dan ekonomi di lingkungan sekitar perusahaan. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan kebutuhan serta harapan pekerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan pada akhirnya retensi karyawan. Kompensasi yang baik mencakup tidak hanya gaji pokok, tetapi juga tunjangan, insentif, dan berbagai bentuk penghargaan lain yang mendorong pekerja untuk bertahan dan berkembang dalam perusahaan. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi tenaga kerja, tetapi juga menjadi alat strategis dalam mempertahankan karyawan agar tetap loyal dan termotivasi untuk bekerja. Kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan harapan pekerja dapat menjadi salah satu faktor penentu dalam menciptakan loyalitas dan kepuasan kerja. Tidak hanya dalam bentuk gaji pokok, tetapi juga tunjangan, insentif, dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan pekerja terhadap perusahaan.

Menurut Kawiana (2020:216), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa atau tenaga yang mereka berikan kepada perusahaan. Dengan kata lain, kompensasi adalah bentuk penggantian atas kontribusi karyawan dalam bentuk materi atau non-materi. Menurut Notoatmodjo (dikutip oleh D. Triana, 2021), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Ini mencakup semua bentuk imbalan, baik yang bersifat finansial

(uang) maupun non-finansial, yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Menurut Sedarmayanti (2019:263), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Ini mencakup semua bentuk imbalan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka.

Strategi retensi karyawan merupakan seperangkat kebijakan, program, dan praktik manajemen yang dirancang secara sistematis untuk meminimalkan tingkat turnover (keluar-masuk karyawan) serta menjaga keberlangsungan talenta terbaik dalam organisasi. Strategi ini mencakup berbagai aspek penting, seperti pemberian kompensasi dan benefit yang kompetitif, pengembangan karier dan pelatihan berkelanjutan, penciptaan budaya kerja yang positif dan inklusif, serta kepemimpinan yang suportif dan inspiratif. Retensi yang efektif tidak hanya membantu menjaga stabilitas organisasi, tetapi juga meningkatkan produktivitas, moral kerja, dan daya saing jangka panjang. Retensi karyawan adalah kemampuan suatu perusahaan untuk mempertahankan karyawannya, terutama yang loyal dan berpotensi, agar tetap bekerja di perusahaan tersebut. Retensi yang baik dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya perekrutan, dan menjaga stabilitas organisasi. Menurut Dessler (2017), retensi karyawan adalah upaya perusahaan untuk menjaga agar karyawan tetap bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang. Retensi karyawan ini melibatkan berbagai strategi dan tindakan yang bertujuan untuk meminimalkan tingkat perputaran karyawan (turnover) dan memastikan bahwa karyawan yang berkualitas tetap bekerja di perusahaan. Retensi karyawan, menurut Sumarni (2017), mengacu pada upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tetap loyal dan bekerja dalam jangka waktu yang lama. Ini adalah strategi penting bagi perusahaan untuk menjaga stabilitas dan produktivitas, serta mengurangi biaya yang terkait dengan pergantian karyawan.

UD Bersama Elektronik sebagai salah satu pelaku usaha di sektor penjualan elektronik, menghadapi tantangan serupa dalam mempertahankan pekerja lokalnya. Pekerja lokal memiliki nilai strategis karena mereka lebih mengenal kondisi pasar dan pelanggan setempat. Namun, jika tidak didukung oleh sistem kompensasi yang memadai dan adil, pekerja dapat dengan mudah berpindah ke tempat kerja lain yang menawarkan imbalan lebih menarik. Pekerja lokal dalam konteks penelitian ini adalah individu yang

bekerja di UD Bersama Elektronik dan berasal dari wilayah sekitar lokasi usaha, baik di tingkat desa, kecamatan, maupun kota tempat perusahaan beroperasi. Pekerja lokal memiliki kedekatan geografis dengan tempat kerja, serta keterikatan sosial dan budaya yang erat dengan lingkungan sekitarnya. Hal ini menjadikan mereka sebagai bagian penting dalam mendukung keberlangsungan operasional perusahaan. Selain itu, pemahaman terhadap karakteristik konsumen lokal serta kemudahan dalam akses kerja menjadikan tenaga kerja lokal lebih efektif dalam menjalankan tugas-tugas harian, serta berpotensi memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan jika difasilitasi dengan kebijakan yang tepat.

Kompensasi di UD Bersama Elektronik mencakup semua bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai apresiasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Kompensasi ini terbagi menjadi kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial meliputi gaji pokok, tunjangan tetap seperti transportasi dan makan, bonus kinerja, insentif kerja lembur, serta tunjangan hari raya. Sementara itu, kompensasi non-finansial mencakup aspek seperti penghargaan atas loyalitas, pengakuan kinerja, lingkungan kerja yang mendukung, fleksibilitas waktu kerja, serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan melalui pelatihan atau promosi jabatan. Kompensasi yang dirancang secara tepat akan meningkatkan kepuasan kerja, menumbuhkan motivasi, dan memperkuat keterikatan emosional pekerja terhadap perusahaan.

Strategi retensi pekerja lokal adalah upaya yang dilakukan perusahaan secara terencana dan berkelanjutan untuk mempertahankan tenaga kerja lokal agar tetap menjadi bagian dari organisasi. Strategi ini mencakup kebijakan-kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan pekerja, terutama melalui pemberian kompensasi yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, retensi juga diperkuat melalui pembinaan hubungan kerja yang harmonis, pemberian kesempatan berkembang dalam karier, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta keterlibatan manajemen dalam mendengar dan menindaklanjuti aspirasi pekerja. Tujuan dari strategi retensi ini adalah untuk mengurangi tingkat turnover, menjaga stabilitas operasional, serta membangun tim kerja yang solid dan produktif dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di UD Bersama Elektronik, ditemukan adanya persoalan mendasar dalam sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Meskipun kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam

membangun loyalitas dan motivasi kerja, sistem kompensasi di perusahaan ini belum dirancang secara strategis. Kompensasi yang diberikan kepada pekerja lokal masih bersifat konvensional dan kurang kompetitif jika dibandingkan dengan standar industri maupun harapan pekerja itu sendiri. Hal ini menyebabkan adanya kesenjangan antara imbalan yang diterima dengan kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja, sehingga memunculkan potensi ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan ini, jika dibiarkan, dapat memicu keinginan pekerja untuk meninggalkan perusahaan, yang tentu berdampak pada stabilitas tenaga kerja dan efisiensi operasional. Selain itu, dalam konteks persaingan tenaga kerja di tingkat lokal, UD Bersama Elektronik menghadapi tantangan lain, yaitu tingginya potensi perpindahan pekerja ke perusahaan lain yang menawarkan kompensasi lebih menarik. Pekerja lokal yang memiliki keterampilan dan pengalaman tertentu cenderung menjadi incaran bagi perusahaan pesaing. Ketiadaan strategi retensi yang berbasis pada sistem kompensasi yang terstruktur dan berkelanjutan membuat UD Bersama Elektronik kesulitan untuk mempertahankan tenaga kerja lokal yang berkualitas. Fenomena ini mempertegas perlunya evaluasi terhadap sistem kompensasi yang berlaku, serta pentingnya merumuskan strategi retensi yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan serta harapan pekerja lokal.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi kerja yang telah diberikan. Vera Eka Santi (2021) dan Enny (2019) menyatakan bahwa kompensasi mencakup imbalan finansial maupun non-finansial sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan karyawan. Akbar et al. (2021) serta Candra dan Rahmat (2022) menegaskan bahwa kompensasi finansial meliputi gaji, upah, bonus, tunjangan, dan manfaat lain yang diterima karyawan dalam hubungan kerja, sedangkan Simamora dalam Afifuddin (2018) dan Panggabean dalam Sutrisno (2019) memandang kompensasi sebagai instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keadilan, meningkatkan motivasi, serta mendorong kepuasan dan loyalitas karyawan.

Strategi didefinisikan sebagai rencana terpadu yang dirancang untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Sudarsono (2020) menyebut strategi sebagai alat pencapaian tujuan

perusahaan yang berkaitan dengan sasaran jangka panjang dan alokasi sumber daya, sedangkan Rangkuti (2020) memandang strategi sebagai pola keputusan dan tindakan yang menentukan arah organisasi. Fatimah dan Tyas (2020) menambahkan bahwa strategi berfungsi untuk membangun keunggulan bersaing, sementara Amirullah (2020) menegaskan bahwa strategi merupakan kerangka kerja komprehensif yang menjadi pedoman organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan dan persaingan.

Retensi karyawan merujuk pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam jangka waktu tertentu guna menekan tingkat turnover dan menjaga stabilitas organisasi. Wirayudha dan Adnyani (2020) menjelaskan bahwa retensi bertujuan menjaga keberlangsungan tenaga kerja, sedangkan Hidayat et al. (2020) menekankan pentingnya peningkatan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan sebagai dasar retensi. Aulanda dan Arafah (2020) serta Savitri et al. (2022) menyatakan bahwa retensi dipengaruhi oleh sistem kompensasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, hubungan interpersonal, dan budaya kerja. Dengan demikian, retensi yang efektif tidak hanya bergantung pada kompensasi finansial, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang adil, suportif, dan berorientasi pada pengembangan karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai sistem kompensasi dalam strategi retensi pekerja lokal di UD Bersama Elektronik. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian tidak berfokus pada pengukuran angka, melainkan pada penggalian makna, persepsi, serta pengalaman pekerja lokal terkait kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami fenomena secara komprehensif sesuai dengan konteks sosial dan organisasi yang diteliti.

Pendekatan penelitian berfungsi sebagai kerangka konseptual yang mengarahkan peneliti dalam memahami permasalahan dan menentukan cara memperoleh data yang relevan. Sementara itu, metode penelitian merupakan langkah-langkah operasional yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi,

serta studi dokumentasi yang berkaitan dengan kebijakan dan praktik kompensasi perusahaan. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang utuh mengenai peran kompensasi dalam upaya mempertahankan pekerja lokal.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di UD Bersama Elektronik memiliki struktur yang relatif jelas dan disesuaikan dengan karakteristik perusahaan berskala menengah. Kompensasi dirancang dalam beberapa komponen utama yang mencakup kompensasi finansial langsung dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial langsung meliputi gaji pokok, tunjangan tetap, insentif, dan bonus tahunan, sedangkan kompensasi non-finansial diwujudkan melalui penyediaan fasilitas kerja seperti seragam. Pola ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya memandang kompensasi sebagai kewajiban pembayaran upah, tetapi juga sebagai sarana untuk mendukung kenyamanan dan kelancaran kerja karyawan.

Penentuan besaran kompensasi dilakukan dengan mempertimbangkan jabatan, tingkat tanggung jawab, masa kerja, serta hasil penilaian kinerja yang dilakukan secara langsung oleh manajemen. Mekanisme ini bersifat fleksibel dan menyesuaikan dengan kondisi usaha perusahaan. Ketika kinerja perusahaan berada dalam kondisi stabil, peluang pemberian insentif dan bonus menjadi lebih terbuka. Sebaliknya, pada saat perusahaan menghadapi tekanan keuangan, kebijakan kompensasi disesuaikan agar tidak mengganggu keberlangsungan operasional. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi di UD Bersama Elektronik bersifat adaptif terhadap dinamika internal perusahaan, meskipun belum didukung oleh sistem evaluasi kinerja yang terdokumentasi secara formal.

Hasil penelitian juga mengungkap adanya perbedaan kompensasi yang cukup jelas antara pekerja baru dan pekerja lama. Pekerja dengan masa kerja yang lebih panjang menerima kompensasi yang relatif lebih tinggi dibandingkan pekerja baru yang masih berada pada standar awal. Perbedaan ini dipahami sebagai bentuk penghargaan terhadap pengalaman dan loyalitas kerja. Dari sudut pandang karyawan, kebijakan tersebut

umumnya diterima sebagai hal yang wajar dan dianggap sebagai motivasi jangka panjang untuk meningkatkan kinerja serta bertahan di perusahaan. Dengan demikian, diferensiasi kompensasi berdasarkan masa kerja berfungsi tidak hanya sebagai sistem penghargaan, tetapi juga sebagai instrumen retensi.

Jika dibandingkan dengan standar industri, kompensasi yang diberikan oleh UD Bersama Elektronik berada sedikit di bawah rata-rata nasional. Namun demikian, pada tingkat lokal, kompensasi tersebut dinilai masih kompetitif dan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Penyesuaian ini menunjukkan bahwa perusahaan secara sadar memilih strategi kompensasi yang realistis dengan mempertimbangkan kondisi pasar tenaga kerja setempat dan keterbatasan sumber daya internal. Bagi pekerja lokal, faktor stabilitas kerja, kedekatan lokasi, dan kesinambungan pendapatan menjadi pertimbangan penting selain besaran kompensasi itu sendiri.

Dalam konteks retensi pekerja lokal, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat retensi di UD Bersama Elektronik relatif terjaga. Sebagian besar karyawan memiliki masa kerja yang cukup panjang dan menunjukkan kecenderungan untuk tetap bertahan. Kondisi ini tidak hanya dipengaruhi oleh sistem kompensasi, tetapi juga oleh hubungan kerja yang relatif dekat antara pimpinan dan karyawan, serta iklim kerja yang bersifat kekeluargaan. Kombinasi antara kompensasi yang adaptif dan hubungan kerja yang personal menciptakan keterikatan emosional yang mendorong loyalitas pekerja lokal.

Meskipun demikian, penelitian juga menemukan sejumlah kendala yang memengaruhi efektivitas strategi kompensasi dan retensi. Kendala utama berasal dari keterbatasan kemampuan finansial perusahaan akibat fluktuasi pendapatan, meningkatnya biaya operasional, serta penurunan penjualan pada periode tertentu. Kondisi ini membatasi ruang perusahaan untuk meningkatkan kompensasi secara signifikan dan menuntut manajemen untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan terkait remunerasi. Selain itu, perusahaan menghadapi persaingan tenaga kerja yang semakin ketat, terutama dalam mempertahankan karyawan yang telah terlatih dan berpengalaman. Tawaran yang lebih menarik dari perusahaan lain menjadi ancaman nyata bagi keberlangsungan retensi tenaga kerja.

Kendala lain yang teridentifikasi berasal dari aspek regulasi dan administrasi, khususnya terkait penyesuaian terhadap sistem pelaporan pajak secara daring. Proses ini

memerlukan waktu, pemahaman, dan sumber daya tambahan, sehingga menambah beban pengelolaan perusahaan. Walaupun kendala ini bersifat administratif, dampaknya dirasakan dalam perencanaan keuangan dan pengelolaan kompensasi secara keseluruhan.

Selain faktor finansial dan regulatif, penelitian juga menyoroti peran faktor non-finansial dalam memengaruhi retensi pekerja lokal. Keterbatasan kesempatan pengembangan diri, minimnya pelatihan formal, dinamika hubungan kerja yang tidak selalu harmonis, serta faktor lokasi dan jarak tempat kerja menjadi aspek yang turut memengaruhi kepuasan dan keputusan karyawan untuk bertahan. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi retensi di UD Bersama Elektronik tidak dapat sepenuhnya bergantung pada kompensasi finansial, melainkan perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja dan peluang pengembangan karyawan.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa sistem kompensasi di UD Bersama Elektronik telah berfungsi sebagai instrumen penting dalam menjaga stabilitas dan retensi pekerja lokal, meskipun masih dihadapkan pada berbagai keterbatasan. Strategi kompensasi yang diterapkan bersifat adaptif dan realistis, disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan kondisi pasar tenaga kerja lokal. Namun, temuan ini juga menegaskan perlunya penguatan strategi secara lebih komprehensif, khususnya melalui peningkatan daya saing kompensasi, pengembangan faktor non-finansial, serta pengelolaan kendala internal dan eksternal secara berkelanjutan agar retensi pekerja lokal dapat terus dipertahankan dalam jangka panjang.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi di UD Bersama Elektronik telah dirancang secara terstruktur dengan mengombinasikan kompensasi finansial dan non-finansial. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Dessler (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan paket imbalan yang mencakup pembayaran langsung, manfaat tidak langsung, serta penghargaan non-moneter. Penerapan gaji pokok, tunjangan tetap, insentif, dan bonus tahunan menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan kompensasi finansial langsung sebagai instrumen utama penghargaan kerja. Sementara itu, pemberian fasilitas kerja seperti seragam merepresentasikan bentuk kompensasi non-finansial yang berfungsi meningkatkan kenyamanan dan identitas kerja karyawan.

Mekanisme penentuan kompensasi yang mempertimbangkan jabatan, tanggung jawab, masa kerja, dan kinerja mencerminkan penerapan prinsip keadilan internal (internal equity). Temuan ini konsisten dengan pandangan Simamora (dalam Afifuddin, 2018) yang menekankan bahwa kompensasi seharusnya diberikan secara proporsional sesuai kontribusi dan tanggung jawab karyawan. Sistem penilaian kinerja yang dilakukan secara langsung oleh manajemen juga menunjukkan adanya penerapan prinsip pay for performance, meskipun masih bersifat sederhana dan belum terdokumentasi secara formal. Dalam konteks perusahaan berskala menengah, pendekatan ini dapat dipahami sebagai bentuk adaptasi terhadap keterbatasan sumber daya administratif.

Perbedaan kompensasi antara pekerja baru dan pekerja lama yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan adanya penerapan prinsip senioritas. Karyawan dengan masa kerja lebih panjang memperoleh kompensasi yang lebih tinggi sebagai bentuk penghargaan atas pengalaman dan loyalitas. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (dalam Herawati et al., 2021) yang menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu faktor penting dalam penentuan kompensasi karena berkaitan dengan akumulasi pengalaman dan kontribusi jangka panjang. Kebijakan ini juga berfungsi sebagai strategi retensi, karena memberikan insentif bagi karyawan untuk bertahan dan berkembang di dalam perusahaan.

Jika ditinjau dari perspektif eksternal, kompensasi UD Bersama Elektronik yang berada sedikit di bawah standar nasional namun masih kompetitif di tingkat lokal menunjukkan adanya penyesuaian terhadap kondisi pasar tenaga kerja setempat. Rangkuti (2020) menjelaskan bahwa strategi sumber daya manusia harus diselaraskan dengan kemampuan finansial dan konteks industri agar perusahaan dapat bertahan secara berkelanjutan. Dalam hal ini, keputusan perusahaan untuk tidak memaksakan diri mengikuti standar nasional dapat dipahami sebagai strategi realistis guna menjaga stabilitas keuangan tanpa sepenuhnya mengorbankan daya tarik sebagai tempat bekerja di tingkat lokal.

Pembahasan mengenai tingkat retensi pekerja lokal memperlihatkan bahwa kompensasi berperan sebagai faktor penting, namun bukan satu-satunya penentu. Temuan penelitian menunjukkan bahwa stabilitas kerja, hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan, serta kedekatan emosional antara pimpinan dan karyawan turut memperkuat loyalitas pekerja lokal. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Hernawan dan

Srimulyani (2021) yang menegaskan bahwa retensi karyawan tidak hanya ditentukan oleh besaran kompensasi, tetapi juga oleh pengakuan, rasa memiliki, dan kualitas hubungan kerja. Dalam konteks budaya kerja lokal, aspek non-finansial ini bahkan dapat memiliki pengaruh yang sama kuatnya dengan faktor moneter.

Namun demikian, pembahasan ini juga mengungkap adanya kesenjangan antara praktik yang telah berjalan dan kondisi ideal menurut teori. Keterbatasan finansial akibat fluktuasi pendapatan dan meningkatnya biaya operasional menjadi kendala utama dalam pengembangan sistem kompensasi. Panggabean (dalam Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa keterbatasan sumber daya merupakan tantangan umum yang dihadapi oleh perusahaan kecil dan menengah dalam mengelola kompensasi. Kondisi ini menjelaskan mengapa UD Bersama Elektronik belum mampu sepenuhnya meningkatkan daya saing kompensasi, terutama jika dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki kapasitas finansial lebih besar.

Persaingan tenaga kerja yang semakin ketat juga menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas strategi retensi. Karyawan yang telah terlatih dan berpengalaman memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh tawaran yang lebih menarik dari perusahaan lain. Hal ini sejalan dengan temuan Tariana (2024) yang menegaskan bahwa dalam lingkungan kerja yang kompetitif, organisasi harus mengembangkan strategi retensi yang lebih komprehensif, tidak hanya melalui kompensasi finansial, tetapi juga melalui pengembangan karier dan peningkatan keterlibatan karyawan. Dalam konteks UD Bersama Elektronik, keterbatasan kesempatan pengembangan diri menjadi salah satu aspek yang berpotensi melemahkan retensi jangka panjang.

Aspek regulasi, khususnya terkait administrasi perpajakan secara daring, juga menjadi bagian dari pembahasan yang penting. Perubahan regulasi menuntut perusahaan untuk beradaptasi secara cepat, yang tidak selalu mudah bagi usaha berskala menengah. Ekawati (2023) menekankan bahwa perubahan kebijakan eksternal dapat memberikan tekanan tambahan terhadap pengelolaan keuangan dan sumber daya manusia. Kendala ini menunjukkan bahwa strategi kompensasi dan retensi tidak dapat dilepaskan dari konteks kebijakan dan lingkungan eksternal yang lebih luas.

Faktor non-finansial yang teridentifikasi dalam penelitian ini, seperti keterbatasan pelatihan, dinamika hubungan kerja, serta faktor lokasi dan jarak tempat kerja,

memperkuat pandangan Manullang et al. (2023) bahwa retensi karyawan bersifat multidimensional. Kompensasi finansial yang relatif memadai tidak selalu cukup untuk mempertahankan karyawan apabila tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang kondusif dan peluang pengembangan. Oleh karena itu, pembahasan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam strategi retensi, di mana kompensasi, pengembangan karier, budaya organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja diperlakukan sebagai satu kesatuan yang saling terkait.

Berdasarkan integrasi antara hasil penelitian dan kajian teoritis, dapat disimpulkan bahwa strategi kompensasi di UD Bersama Elektronik telah berjalan secara fungsional dan adaptif dalam konteks keterbatasan sumber daya. Sistem yang diterapkan mampu menjaga stabilitas dan retensi pekerja lokal, namun masih memiliki ruang pengembangan. Pembahasan ini menekankan bahwa penguatan daya saing kompensasi, inovasi dalam bentuk penghargaan non-finansial, serta peningkatan kesempatan pengembangan karyawan merupakan langkah strategis yang dapat dipertimbangkan untuk memperkuat retensi jangka panjang. Dengan demikian, temuan penelitian ini tidak hanya merefleksikan kondisi empiris perusahaan, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia pada usaha berskala menengah dalam konteks lokal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di UD Bersama Elektronik telah dirancang secara terstruktur dan adaptif sesuai dengan karakteristik perusahaan berskala menengah. Kompensasi diberikan dalam bentuk finansial langsung, meliputi gaji pokok, tunjangan tetap, insentif, dan bonus, serta didukung oleh kompensasi non-finansial berupa fasilitas kerja. Penentuan besaran kompensasi mempertimbangkan jabatan, tanggung jawab, masa kerja, dan kinerja karyawan, sehingga mencerminkan adanya upaya perusahaan dalam menerapkan prinsip keadilan dan penghargaan terhadap kontribusi serta loyalitas pekerja lokal.

Sistem kompensasi tersebut terbukti berperan penting dalam menjaga tingkat retensi pekerja lokal. Meskipun besaran kompensasi masih berada sedikit di bawah standar nasional, kebijakan yang bersifat fleksibel, kepastian

pembayaran, serta diferensiasi berdasarkan masa kerja mampu menciptakan rasa aman dan loyalitas karyawan. Selain faktor finansial, retensi pekerja lokal juga dipengaruhi oleh faktor non-finansial, seperti hubungan kerja yang relatif harmonis, iklim kerja yang bersifat kekeluargaan, dan stabilitas pekerjaan, yang secara keseluruhan memperkuat keterikatan karyawan dengan perusahaan.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan sejumlah kendala dalam implementasi strategi kompensasi dan retensi, antara lain keterbatasan kemampuan finansial perusahaan akibat fluktuasi pendapatan, meningkatnya biaya operasional, persaingan tenaga kerja yang semakin ketat, serta tuntutan regulasi administratif. Selain itu, keterbatasan kesempatan pengembangan diri dan pelatihan juga berpotensi memengaruhi retensi karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meskipun strategi kompensasi di UD Bersama Elektronik telah berjalan secara fungsional dan efektif dalam konteks lokal, perusahaan masih perlu mengembangkan pendekatan yang lebih komprehensif dengan memperkuat aspek pengembangan sumber daya manusia dan inovasi kompensasi non-finansial agar retensi pekerja lokal dapat dipertahankan secara berkelanjutan...

b. Saran

- 1) UD Bersama Elektronik terus mengembangkan sistem kompensasi yang telah diterapkan dengan memperkuat prinsip keadilan, transparansi, dan keberlanjutan. Perusahaan perlu menyusun mekanisme penilaian kinerja yang lebih terstruktur dan terdokumentasi agar penentuan besaran kompensasi dapat dilakukan secara lebih objektif dan konsisten.
- 2) UD Bersama Elektronik disarankan untuk lebih mengoptimalkan kompensasi non-finansial sebagai strategi pendukung retensi pekerja lokal. Penguatan kompensasi non-finansial dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas lingkungan kerja, pemberian pengakuan atas kinerja, penciptaan hubungan kerja yang harmonis, serta penyediaan kesempatan pengembangan diri seperti pelatihan sederhana atau pembelajaran berbasis kerja.
- 3) Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi kebijakan kompensasi secara berkala dengan mempertimbangkan kondisi keuangan perusahaan, dinamika pasar tenaga kerja, serta perubahan regulasi yang berlaku. Evaluasi

ini penting agar sistem kompensasi tetap relevan, adaptif, dan sejalan dengan tujuan keberlanjutan usaha. Selain itu, peningkatan kesiapan administratif, khususnya dalam pengelolaan kewajiban perpajakan dan sistem administrasi daring, juga perlu menjadi perhatian manajemen.

- 4) Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek dan subjek penelitian, baik dengan melibatkan lebih banyak informan maupun dengan melakukan studi perbandingan pada perusahaan sejenis. Pendekatan kuantitatif atau metode campuran (mixed methods) juga dapat digunakan untuk menguji hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan secara lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Afifuddin. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Alfabeta.
- Akbar, dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Amirullah. (2020). Strategi Perusahaan. Yogyakarta: Budi Utama.
- Aulanda, A., & Arafah, M. (2020). Manajemen Retensi Karyawan. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Bernando, D. (2022). Manajemen Strategi. Jakarta: Kencana.
- Candra, & Rahmat. (2022). Manajemen SDM Modern. Bandung: Pustaka Setia.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- D. Triana. (2021). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Edy Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Ekhsan, & Taopik. (2020). Retensi Karyawan di Era Digital. Jakarta: Media Discourse Indonesia.
- Enny. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fatimah, & Tyas, N. (2020). Strategi Pemasaran dan Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernawan, & Srimulyani, E. (2021). Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. Bandung: Alfabeta.
- Herawati, et al. (2021). Manajemen Kinerja dan Kompensasi. Bandung: Refika Aditama.
- Hidayat, R., et al. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Inisiatif. (2025). Menelaah Hubungan antara Kompensasi dan Retensi Karyawan: Tinjauan Literatur. Jakarta: Kencana.
- Isfahani, A. N., & Boustani, H. R. (2014). Employee Retention Strategies. Tehran: Islamic Azad University Press.
- Jafar, Aji Aprianto. (2021). Manajemen SDM dalam Perspektif Modern. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Kadir, A., et al. (2019). Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan. Makassar: CV Sah Media.
- Kawiana, I. G. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar: Udayana University Press.
- L. Mandagi. (2022). Perencanaan Strategis Organisasi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, E., et al. (2023). Pengaruh Talent Management dan Kompensasi terhadap Retensi Pegawai Milenial. Medan: Perdana Publishing.
- Manullang, et al. (2023). Talent Management dan Retensi Karyawan. Medan: Perdana Publishing.

- Millena, & Donal Mon. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Mutiara Sapitri, et al. (2025). Dampak Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Notoatmodjo, S. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- PA Ardhana. (2024). Perencanaan Strategi Bisnis. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Panggabean, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rangkuti, F. (2020). Strategi Bisnis dan Pemasaran. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rahmawati Dwi Kartika, & Fitri Rezeki. (2024). Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Deepublish.
- Savitri, et al. (2022). Kepemimpinan dan Retensi Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- edarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Srimulyani, E. (2020). Manajemen Retensi SDM. Malang: UB Press.
- S. Syifa Fauziah. (2021). Pengantar Manajemen Strategi. Bandung: Pustaka Setia.
- Sudarsono. (2020). Manajemen Strategi. Yogyakarta: Budi Utama.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Sumarni. (2017). Manajemen SDM. Semarang: Unnes Press.
- Susilo, H. (2022). Employee Retention Strategy. Jakarta: Kencana.
- Tariana. (2024). Strategi Manajemen Talenta untuk Retensi Karyawan pada Perusahaan Multinasional di Indonesia. Bandung: Refika Aditama.
- Undiknas. (2018). Retention Strategies PT. Coca-Cola Distribution Indonesia. Denpasar: Udayana University Press.
- Vera Eka Santi. (2021). Manajemen SDM. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Winardi. (2023). Strategi Bisnis dan Pemasaran. Bandung: Alfabeta.
- Yudha Prawira, & Ayu Risna. (2023). Kompensasi dan Retensi SDM. Jakarta: Prenadamedia Group.