



Kompensasi dan Hubungan Kerja: Kajian Strategis dalam Konteks Organisasi Modern

Compensation and Labor Relations: A Strategic Review in The Context of Modern Organizations

Mawar Kumala Dewi, Dewi Nur Aisah, Putri Yunizar & Wan Dian Safina

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Univeritas Muslim Nusantara Al Washliyah, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara strategis peran kompensasi dan hubungan kerja dalam konteks organisasi modern. Di tengah dinamika globalisasi, perkembangan teknologi, dan keragaman generasi tenaga kerja, kompensasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur, Sumber-sumber informasi utama dalam penelitian ini meliputi literatur yang relevan, seperti buku, artikel dari jurnal, makalah yang disajikan dalam konferensi, dan referensi lain yang terkait dengan subjek yang diteliti untuk mengidentifikasi tren, tantangan, serta peluang dalam pengelolaan kompensasi dan hubungan kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan inovatif serta komunikasi lintas generasi yang efektif merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, sisi lain, hubungan kerja yang sehat, berdasarkan perjanjian yang sah secara hukum, menjadi landasan penting terciptanya iklim kerja yang harmonis dan produktif. Dalam lingkungan kerja multigenerasi dan multikultural, efektivitas komunikasi dan pemahaman atas ekspektasi serta nilai-nilai antar generasi juga menjadi aspek krusial yang mempengaruhi kelangsungan hubungan kerja.

Kata Kunci: *Kompensasi, Hubungan Kerja, Organisasi Modern, Strategi SDM, Kepuasan Karyawan*

Abstract

This research aims to strategically examine the role of compensation and employment relations in the context of modern organizations. In the midst of the dynamics of globalization, technological developments, and the diversity of workforce generations, compensation is an important factor in increasing employee motivation, satisfaction, and loyalty. This study uses a qualitative approach with a literature study method. The main sources of information in this study include relevant literature, such as books, articles from journals, papers presented in conferences, and other references related to the subject under study. related to the subject under study to identify trends, challenges, and opportunities in compensation and labor relations management. The results of the study show that a fair and innovative compensation system and effective cross-generational communication are key in improving overall organizational performance. On the other hand, a healthy working relationship, based on a legally valid agreement, is an important foundation for creating a harmonious and productive working climate. and productive work climate. In a multigenerational and multicultural work environment, The effectiveness of communication and understanding of intergenerational expectations and values are also crucial aspects that affect the sustainability of working relationships.

Keywords: *Compensation, Employment Relationship, Modern Organization, HR Strategy, Employee Satisfaction*

How to Cite: Dewi, M.K., Aisah, D.N., Yunizar, P., & Safina, W.D. (2025). Kompensasi dan Hubungan Kerja: Kajian Strategis dalam Konteks Organisasi Modern. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1):164-170

*E-mail: mawarkumaladewii@gmail.com

ISSN 2774-3004 (Online)

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang kompetitif saat ini, organisasi dituntut untuk tidak hanya berinovasi dalam produk dan layanan, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas hubungan kerja dan strategi pengelolaan karyawan, termasuk dalam hal pemberian kompensasi (Santoso et al., 2024). Rekrutmen karyawan yang unggul merupakan langkah awal, namun mempertahankan mereka adalah tantangan yang lebih besar (Robbins & Judge, 2017).

Kompensasi tidak lagi dipahami sekadar sebagai upah, melainkan mencakup keseluruhan penghargaan baik materi maupun non-materi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya (Mathis & Jackson, 2011). Kompensasi yang baik diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, serta menurunkan turnover yang merugikan organisasi (Milkovich et al., 2014). Dalam konteks ini, kompensasi terdiri atas kompensasi langsung, tidak langsung, dan imbalan non-materi yang menyentuh aspek psikologis dan sosial karyawan (Santoso et al., 2024).

Kompensasi juga menjadi elemen kunci dalam hubungan kerja yang sehat. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja melibatkan perjanjian antara pengusaha dan pekerja yang mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak (Husni, 2004). Hubungan ini bersifat dinamis dan rentan konflik bila tidak dikelola dengan komunikasi yang efektif (Maswandi, 2017).

Organisasi modern semakin kompleks dan menuntut struktur yang fleksibel untuk menghadapi perubahan lingkungan eksternal, seperti digitalisasi dan globalisasi (Moch. Ali Machmudi, 2019; Devi et al., 2023). Hal ini mengubah cara organisasi mengelola hubungan kerja dan sistem penghargaan. Di tengah kemajuan teknologi dan meningkatnya persaingan, organisasi dituntut mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif (Schuler & Jackson, 2006).

Dalam organisasi kontemporer, keberagaman generasi juga menjadi tantangan tersendiri. Miftahul Jannah et al. (2023) menyebut bahwa organisasi yang mampu memahami perbedaan nilai dan gaya komunikasi antar generasi dapat menciptakan sinergi yang positif. Lebih lanjut, organisasi perlu membangun komunikasi yang inklusif dan menghargai perbedaan latar belakang sebagai dasar keberhasilan kerja tim (Andini et al., 2024).

Keberhasilan komunikasi organisasi menjadi kunci dalam membangun reputasi, meningkatkan efisiensi, serta memperkuat koordinasi antara pimpinan dan karyawan (Wardani, 2023). Komunikasi yang efektif, baik internal maupun eksternal, mempercepat penyebaran informasi dan memperkuat hubungan antar stakeholder (Kotler & Keller, 2016). Dalam praktiknya, komunikasi juga menjadi saluran penting dalam menyampaikan dan merealisasikan kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan.

Lebih lanjut, kompensasi yang dirancang dengan baik memiliki implikasi terhadap motivasi dan keterlibatan karyawan. Herzberg (1959) dalam teori dua faktornya menempatkan kompensasi sebagai faktor higienis yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika tidak dikelola dengan tepat, dapat menimbulkan ketidakpuasan dan keinginan pindah kerja (Robbins & Judge, 2017).

Penelitian sebelumnya lebih banyak menekankan pada komunikasi organisasi sebagai faktor pendorong produktivitas dan kinerja, namun belum secara spesifik mengaitkannya dengan sistem kompensasi dalam konteks organisasi modern (Olivia Putri Andini et al., 2024; Miftahul Jannah et al., 2023). Dengan demikian, terdapat celah penelitian yang dapat diisi dengan fokus pada hubungan antara kompensasi dan kualitas hubungan kerja secara kontekstual.

Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kompensasi berperan dalam membentuk hubungan kerja yang sehat dan produktif dalam organisasi modern. Selain itu, tulisan ini juga akan membahas tantangan yang dihadapi organisasi dalam merancang sistem kompensasi yang mampu menjawab kebutuhan dan harapan karyawan masa kini. Dengan mengacu pada pendekatan manajemen strategis sumber daya manusia, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan kebijakan organisasi (Neuman, 2014; Cooper & Schindler, 2014).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Pendekatan ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk meneliti dan menggabungkan berbagai sumber yang relevan mengenai kompensasi dan hubungan kerja: kajian strategis dalam konteks organisasi masa kini. Sumber-sumber informasi utama dalam penelitian ini meliputi literatur yang relevan, seperti buku, artikel dari jurnal, makalah yang disajikan dalam konferensi, dan referensi lain yang terkait dengan subjek yang diteliti. Struktur penelitian dalam studi literatur ini berfokus pada pendekatan deskriptif dan analisis. Peneliti akan memaparkan kompensasi dan hubungan kerja: analisis strategis dalam konteks organisasi modern sesuai dengan yang dijelaskan dalam literatur yang telah dipilih. Teknik analisis data dilakukan melalui proses pengurangan data untuk menyimpulkan informasi dari berbagai sumber, menyajikan data dalam bentuk deskripsi atau tabel agar lebih mudah dipahami, serta menarik kesimpulan untuk menemukan pola, tren, dan celah penelitian. Selain itu, penelitian ini menjamin keandalan dan konsistensi menggunakan sumber yang terpercaya serta menggabungkan data dari berbagai hasil penelitian untuk memastikan objektivitas dalam analisis. Dengan prosedur yang terstruktur mulai dari penentuan masalah, pencarian literatur, penilaian kualitas sumber, hingga penggabungan data, penelitian ini menghasilkan peta konseptual yang menyeluruh mengenai pengaruh kompensasi dan hubungan kerja dalam konteks organisasi modern, serta memberikan saran teoretis dan praktis untuk manajemen SDM dalam merancang skema kompensasi yang inovatif dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi dalam Manajemen SDM

Kompensasi adalah bagian yang sangat penting dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Milkovich dan Newman (2020), sistem kompensasi yang efektif harus adil di dalam organisasi dan kompetitif di luar organisasi. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja secara jelas tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan, mulai dari tingkat konstitusi hingga peraturan perundang-undangan yang lebih khusus dan peraturan pelaksanaannya. Indonesia adalah negara hukum yang tujuan utamanya adalah mewujudkan ketertiban dan keadilan bagi masyarakat. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan memuat berbagai peraturan yang berkaitan dengan pekerja sebelum, selama, dan setelah bekerja. Secara hukum, pekerja dijamin kebebasannya sesuai dengan prinsip negara bahwa tidak seorang pun boleh diperbudak atau diperhambakan. (Zamroni Zamroni 2025)

Hubungan kerja menurut Pasal 1 Angka 15 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja atau buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan adanya perjanjian kerja maka akan lahir perikatan, sehingga perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. (Safitri et al. n.d)

Salah satu tujuan utama diciptakannya Undang - undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang sekarang ini telah disempurnakan menjadi Undang - undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang - undang, khususnya pada klaster ketenagakerjaan merupakan upaya penciptaan kerja yang dilakukan oleh pemerintah dengan meningkatkan lapangan kerja serta perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu, dalam penerapannya harus sejalan dengan aturan yang ada agar tujuan yang diharapkan terwujud.

Apabila diketahui pemberi kerja mempunyai jumlah pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai macam tunjangan untuk kesejahteraan pekerjanya seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan lain sebagainya dalam arti mempekerjakan pekerja dengan PKWT, maka biaya-biaya tersebut dapat ditekan.

Pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Ketenagakerjaan sama sekali tidak diatur tentang kompensasi bagi pekerja PKWT yang masa kontraknya telah berakhir. Sementara itu, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang serta aturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, membebankan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan sejumlah uang kompensasi kepada para pekerja PKWT pada saat berakhirnya masa kontrak.

Landasan hukum hak dan kewajiban perjanjian kerja Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam situasi ini, penting untuk menilai seberapa dekat hak dan tanggung jawab yang diuraikan dalam kontrak kerja mematuhi persyaratan hukum. Perjanjian kerja harus dilandasi atas persetujuan bersama, kesanggupan atau kompetensi untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang dijanjikan, serta tidak adanya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, kesusilaan, dan ketertiban umum, sesuai dengan Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003. Namun dalam praktiknya, masih terdapat kendala terkait kejelasan hukum, efektivitas perlindungan hak pekerja, dan kewajiban pengusaha sesuai prinsip.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan perjanjian kerja Indonesia. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa permasalahan dalam pelaksanaan undang-undang ini yang perlu dipertimbangkan secara matang. Kejelasan hukum dalam menjaga hak dan tanggung jawab para pihak dalam perjanjian kerja merupakan salah satu persoalan utama. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur syarat dan ketentuan perjanjian kerja yang mengikat secara hukum, namun pelaksanaannya masih belum jelas, terutama jika menyangkut masalah gaji, jam kerja, dan kondisi kerja lainnya. Selain itu, permasalahan mengenai efisiensi pelaksanaan tugas pengusaha yang sejalan dengan prinsip keadilan dan hak-hak pekerja juga muncul. Para pekerja khawatir akan kemampuan mereka untuk memperjuangkan kepentingan mereka. (Arif 2025)

Kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi, mempertahankan karyawan, dan meningkatkan produktivitas. Kompensasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) mengacu pada semua jenis penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai pengakuan atas sumbangsih dan prestasi mereka di dalam perusahaan. Imbalan ini bisa bersifat finansial atau non-finansial, dan memainkan peranan yang krusial dalam meningkatkan semangat, hasil kerja, serta kesetiaan karyawan. (Hakim et al., 2024)

Pemberian imbalan adalah salah satu elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang sangat mempengaruhi kualitas interaksi antara pekerja dan perusahaan. Imbalan yang adil, layak, dan transparan tidak hanya berfungsi sebagai balasan atas hasil kerja, tetapi juga menjadi cerminan penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi individu di dalam organisasi. Dengan penerapan sistem imbalan yang baik, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih sehat dan mendukung. Para karyawan merasakan penghargaan baik secara finansial maupun emosional, sehingga mereka terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Peningkatan kepuasan kerja ini berpengaruh langsung terhadap motivasi, produktivitas, dan kesetiaan karyawan kepada perusahaan.

Selain itu, imbalan yang diberikan secara adil dapat membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Hal ini berfungsi mengurangi kemungkinan terjadinya konflik, perselisihan, atau ketidakpuasan yang dapat mengganggu suasana kerja. Rasa keadilan dan transparansi dalam sistem imbalan juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana setiap individu merasa diperlakukan secara setara dan profesional. Interaksi kerja yang harmonis sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan organisasi. Ketika karyawan merasa aman baik secara finansial maupun emosional, mereka akan lebih mudah berkolaborasi, menjaga komunikasi yang baik, serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan bersama. Dengan demikian, pemberian imbalan yang tepat tidak hanya menguntungkan karyawan secara individual, tetapi juga mendukung pertumbuhan dan kestabilan perusahaan di masa depan.

Oleh karena itu, perusahaan harus terus mengevaluasi dan menyempurnakan kebijakan imbalan agar tetap sesuai dan kompetitif, serta mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan. Dengan pendekatan yang seimbang antara tujuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan, interaksi kerja yang harmonis dapat terjalin dan dipertahankan secara berkelanjutan.

Tantangan dan peluang Dalam Kompensasi

Tantangan dalam mengelola kompensasi semakin meningkat seiring dengan globalisasi dan perubahan ekonomi. Organisasi harus bersaing tidak hanya dengan perusahaan di pasar domestik, tetapi juga dengan perusahaan multinasional yang menawarkan paket kompensasi yang lebih

menarik. Faktor lain yang juga perlu diperhatikan adalah dinamika ekonomi global, di mana fluktuasi nilai tukar, inflasi, serta regulasi pemerintah mempengaruhi kebijakan kompensasi. Dalam konteks ini, organisasi dituntut untuk lebih fleksibel dan inovatif dalam merancang sistem kompensasi agar tetap kompetitif dan mampu beradaptasi dengan perubahan eksternal (Uzamah et al., 2024)

Tantangan dan peluang dalam pengelolaan kompensasi di era digital dan globalisasi yang semakin dinamis. Salah satu tantangan utama adalah ketimpangan kompensasi antar generasi tenaga kerjayang disebabkan oleh perbedaan ekspektasi dan kebutuhan antara generasi baby boomer, milenial, dan generasi Z (Iswandi, 2021). Generasi milenial dan Z, misalnya, cenderung mengutamakan fleksibilitas kerja, pengakuan atas kontribusi mereka, dan keseimbangan kehidupan kerja dibandingkan hanya fokus pada kompensasi finansial. Selain itu, penyesuaian skema kompensasi dengan perkembangan teknologi dan digitalisasimenjadi tantangan signifikan, di mana perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan sistem berbasis teknologi agar lebih efektif, transparan, dan sesuai dengan tuntutan kerja modern. Tantangan lainnya adalah kebutuhan akan fleksibilitas kerjayang semakin meningkat pasca-pandemi, di mana banyak karyawan mengharapkan kebijakan fleksibel (Yakin, 2025)

Tantangan lainnya adalah bagaimana hukum ketenagaker-jaan dapat mengakomodasi perubahan tersebut tanpa menga-baikan perlindungan bagi pekerja. Dalam banyak kasus, regulasi ketenagakerjaan tradisional belum sepenuhnya mampu meng-ikuti cepatnya perubahan akibat globalisasi, terutama dalam menghadapi pekerjaan informal dan gig economy, di mana para pekerja sering kali tidak mendapatkan hak-hak dasar seperti jaminan sosial, upah minimum, dan perlindungan hukum yang memadai. Tantangan ini diperparah dengan adanya fragmenta-si dalam pengaturan hukum ketenagakerjaan di berbagai nega-ra, yang membuat harmonisasi standar ketenagakerjaan global menjadi sulit tercapai. Globalisasi juga memperkuat ketergan-tungan negara-negara berkembang pada investasi asing, yang sering kali menuntut fleksibilitas pasar tenaga kerja, tetapi di sisi lain dapat mengakibatkan pengabaian terhadap kesejahte-raan dan hak-hak pekerja lokal. (Sugeng Santoso, 2025).

Hubungan Kerja dan Tantang Organisasi Modern

Hubungan kerja mengacu pada interaksi hukum dan sosial antara karyawan dan pengusaha. Husni (2004) menekankan pentingnya elemen kesepakatan dalam hubungan kerja tersebut. Hubungan kerja yang baik menjadi dasar untuk menciptakan hubungan industrial yang seimbang. Tantangan Organisasi Modern Organisasi saat ini menghadapi berbagai perubahan struktural dan kultural akibat dari globalisasi dan digitalisasi (Machmudi, 2019; Devi et al., 2023). Dengan demikian, pengelolaan kompensasi dan hubungan kerja perlu disesuaikan dengan kondisi dan harapan di zaman sekarang. Kompensasi yang adil dan jelas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta loyalitas terhadap organisasi. Sistem kompensasi yang berbasis pada kinerja memberikan penghargaan terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan dan meningkatkan motivasi untuk mencapai keberhasilan.

Lingkungan Kerja Dalam Organisasi Modern

Dalam konteks lingkungan kerja organisasi modern yang diwarnai oleh keberagaman generasi, terdapat sejumlah tantangan komunikasi yang perlu diatasi untuk menciptakan kerjasama yang efektif dan harmonis. Tantangan tersebut mencakup kesenjangan pemahaman teknologi, gaya komunikasi yang berbeda, serta perbedaan nilai dan harapan antar generasi. Keberhasilan dalam mengatasi tantangan komunikasi antar-generasi dalam lingkungan kerja organisasi modern memerlukan pendekatan yang holistik. Peningkatan literasi digital, penyesuaian gaya komunikasi, dan pengakuan terhadap perbedaan nilai merupakan langkah-langkah kunci. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan budaya kerja inklusif yang memanfaatkan keberagaman generasi sebagai kekuatan untuk mencapai tujuan Bersama (Miftahul Jannah et al., 2023) Penelitian ini mengungkapkan bahwa sistem remunerasi memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan secara langsung berdampak pada kepuasan serta kinerja karyawan. Remunerasi yang seimbang dan bersaing tidak hanya dapat meningkatkan semangat kerja dan efisiensi, tetapi juga sangat penting untuk mempertahankan karyawan dan memperkuat rasa setia mereka terhadap perusahaan. Di tengah era globalisasi dan digitalisasi, pengelolaan remunerasi menghadapi berbagai

rintangan, termasuk perbedaan antara generasi, kebutuhan untuk fleksibilitas dalam bekerja, serta desakan untuk beradaptasi dengan teknologi digital. Misalnya, generasi milenial dan Z cenderung lebih memprioritaskan fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan pribadi daripada hanya memperhatikan imbalan finansial. Oleh karena itu, organisasi harus merancang sistem remunerasi yang tidak hanya berfokus pada kinerja, tetapi juga peka terhadap harapan tenaga kerja masa kini.

Lebih lanjut, perubahan dalam struktur organisasi dan lingkungan kerja yang semakin beragam mengharuskan adanya penyesuaian dalam interaksi antara karyawan. Komunikasi yang efektif antargenerasi, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, serta penerapan nilai-nilai yang inklusif adalah kunci untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Secara keseluruhan, sistem remunerasi yang fleksibel, adil, dan inovatif menjadi unsur strategis dalam membangun relasi kerja yang sehat dan meningkatkan kinerja organisasi di tengah tantangan serta perubahan dinamika dalam dunia kerja yang modern.

SIMPULAN

Kompensasi dan hubungan kerja memiliki peranan strategis dalam mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi modern. Penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi bukan sekadar imbalan finansial, tetapi juga mencakup elemen non-material yang memberikan dampak besar terhadap kepuasan dan keterikatan karyawan. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks akibat globalisasi, digitalisasi, serta keberagaman generasi tenaga kerja, organisasi dituntut untuk merancang sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan relevan dengan kebutuhan karyawan masa kini. Kompensasi yang berbasis kinerja, fleksibel, dan transparan tidak hanya mampu meningkatkan motivasi, tetapi juga menjadi alat retensi yang efektif bagi talenta terbaik.

Di sisi lain, hubungan kerja yang sehat menciptakan dasar kuat bagi hubungan industrial yang harmonis. Interaksi antara pengusaha dan pekerja harus dilandasi oleh kesepakatan yang adil, komunikasi yang terbuka, serta penghargaan terhadap kontribusi masing-masing pihak. Hubungan kerja yang kuat dapat mengurangi konflik, memperkuat rasa kepemilikan, dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Organisasi modern juga dihadapkan pada tantangan dalam menjembatani kesenjangan komunikasi antar-generasi di tempat kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan yang adaptif dan inklusif sangat diperlukan agar organisasi mampu menciptakan lingkungan yang kolaboratif dan inovatif. Keseluruhan temuan dalam studi ini menekankan pentingnya pengelolaan kompensasi dan hubungan kerja sebagai bagian integral dari strategi jangka panjang organisasi yang bertujuan untuk menciptakan nilai bersama antara perusahaan dan karyawan.

Dalam era globalisasi dan modernisasi organisasi saat ini, kompensasi dan hubungan kerja menjadi dua pilar utama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Pemberian kompensasi yang adil dan seimbang, baik secara finansial maupun non-finansial, tidak hanya berperan sebagai bentuk imbal balik atas kontribusi karyawan, tetapi juga sebagai strategi penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas tenaga kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan landasan hukum yang cukup kuat untuk menjamin hak-hak pekerja, termasuk kompensasi, meskipun masih terdapat tantangan dalam implementasinya.

Di sisi lain, hubungan kerja yang sehat, berdasarkan perjanjian yang sah secara hukum, menjadi landasan penting terciptanya iklim kerja yang harmonis dan produktif. Dalam lingkungan kerja multigenerasi dan multikultural, efektivitas komunikasi dan pemahaman atas ekspektasi serta nilai-nilai antar generasi juga menjadi aspek krusial yang mempengaruhi kelangsungan hubungan kerja.

Tantangan ke depan mencakup kebutuhan adaptasi terhadap dinamika ekonomi global, perkembangan teknologi, serta harapan kerja fleksibel dari generasi muda. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk lebih inovatif dan responsif dalam merancang sistem kompensasi dan membangun hubungan kerja yang inklusif serta adaptif terhadap perubahan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan strategi manajemen SDM, khususnya dalam menyusun kebijakan kompensasi yang berkelanjutan dan menciptakan hubungan kerja yang mendukung tujuan jangka panjang organisasi.

Dengan pemahaman yang menyeluruh terhadap aspek kompensasi dan hubungan kerja, organisasi dapat lebih siap dalam menghadapi dinamika eksternal dan internal, serta meningkatkan daya saing di tengah tantangan era modern. Maka, pengelolaan SDM yang efektif tidak lagi hanya berfokus pada operasional administratif, melainkan pada pembentukan strategi yang berorientasi pada keberlanjutan dan kesejahteraan bersama.

REFERENSI

- Andini, Olivia Putri, et al. "Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif." *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi* 1.6 (2024): 140-148.
- Arif, Muhammad Rehan. "Perlindungan Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Uu No 13 Tahun 2003." *SAKATO LAW JOURNAL* 3.1 (2025): 265-273.
- Devi, I., Hanani, S., Syafitri, A., & Indri Yani Harahap, N. (2023). Birokrasi dan Struktur Kekuasaan dalam Organisasi Pendidikan Modern: dengan Pendekatan Max Weber. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 2(4), 268–281.
- Hakim, R. A., Jazuli, A., Ramadhana, D., Karna, P. A. H., Yanuarsyah, R., & Saridawati. (2024). ANALISIS PENGARUH SISTEM KOMPENSASI GAJI BERBASIS KINERJA TERHADAP MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1, 27–35.
- Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36. <https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>
- Miftahul Jannah, Noniya Dewinta Anggi Ritonga, & Muhammad Farhan. (2023). Tantangan Komunikasi Antar-generasi dalam Lingkungan Kerja Organisasi Modern. *SABER: Jurnal Teknik Informatika, Sains Dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 70–81. <https://doi.org/10.59841/saber.v2i1.648>
- Moch. Ali Machmudi. (2019). Peran Teknologi Informasi dalam Usaha Meraih Kesempatan Masa Depan Organisasi. *Jurnal TRANSFORMASI*, 15(1), 87–95.
- Safitri, Elsa Nur. "Penerapan Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) di PT. Flobamora Bravo Indonesia." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 11.3. B (2025): 62-74.
- Santoso, I. S., Aisyah, E. T., Kurniawan, M. A., & Destriyanti, R. A. (2024). Pemberian Kompensasi Strategi dan Implikasi dalam Konteks Organisasi Modern. *Journal of Industrial and Engineering System*, 4(2). <https://doi.org/10.31599/k8h3ef81>
- Sugeng Santoso, P. N., and MM SH. *Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer: Implementasi dan Tantangan (Perspektif Hukum Nasional dan Hukum Islam)*. Prenada Media, 2025.
- Uzamah, A. N., Firnanda, A., Firdausy, M. Q., & Musleh, M. (2024). Volume 2 ; Nomor 12. Desember, 273–279. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i12.713>
- Wardani, Surti. "Komunikasi Organisasi Sebagai Kunci Efektivitas Dan Produktivitas Dalam Lingkungan Ekonomi Modern." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 3.2 (2023): 242-247.
- Yakin, I. H. (2025). Dinamika Kompensasi dan Dampaknya terhadap Kepuasan serta Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(6), 3344–3354. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i6.2580>
- Zamroni, Zamroni, et al. "Perlindungan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *JURNAL HUKUM PELITA* 6.1 (2025): 1-15.