

## **Strategi Kompensasi Berbasis Struktur dan Skala Upah (SuSu) dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan melalui Kinerja Karyawan**

Syil Vanna<sup>1</sup>, Agung Zulfikri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Pembangunan Jaya, Tangerang Selatan, Indonesia

Korespondensi: [syil.vanna.2023@student.upj.ac.id](mailto:syil.vanna.2023@student.upj.ac.id)

---

### **Informasi Artikel**

#### **Riwayat artikel:**

Diterima April 14<sup>th</sup>, 2026

Direvisi April 16<sup>th</sup>, 2026

Diterima Mei 04<sup>th</sup>, 2026

---

#### **Kata kunci:**

Kompensasi strategis, struktur skala upah, kinerja karyawan, daya saing perusahaan.

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategi kompensasi berbasis struktur dan skala upah dalam meningkatkan kinerja karyawan serta dampaknya terhadap daya saing perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur melalui pengkajian berbagai sumber ilmiah seperti jurnal, buku, dan publikasi akademik yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan sistem kompensasi yang terstruktur, adil, dan transparan mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, struktur dan skala upah membantu menciptakan keadilan internal dan eksternal serta mengurangi kesenjangan pengupahan. Peningkatan kinerja karyawan tersebut berkontribusi terhadap produktivitas dan efisiensi organisasi, sehingga memperkuat daya saing perusahaan. Dengan demikian, strategi kompensasi berbasis struktur dan skala upah menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan dan keberlanjutan organisasi.



© 2025 Para Penulis. Diterbitkan oleh Riset Anak Bangsa. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## **PENDAHULUAN**

Fakta yang tidak pernah asing dalam dunia kerja menunjukkan bahwa banyak faktor yang saling berpartisipasi mempengaruhi kinerja pekerja. Salah satu faktor yang memiliki peran penting ialah alokasi kompensasi kerja yang adekuat. Kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berimplikasi dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta efektivitas kerja. Sistem kompensasi yang diformulasikan secara tepat dan diberikan secara adil tidak hanya mampu mengoptimalkan motivasi kerja, akan tetapi juga mempererat komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusinya melalui kompensasi yang diterima, maka mereka cenderung lebih terdorong untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Maulidiyah et al., 2021, dalam Wisanggeni et al., 2024).

Dikutip dari pernyataan Andi Awaluddin, S.Sos. dalam laman resmi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat, penerapan pengupahan berbasis produktivitas melalui Struktur dan Skala Upah (SuSu) merupakan strategi penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan daya saing perusahaan. Fenomena-fenomena ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang dirancang secara adil, transparan, dan berbasis kinerja tidak hanya berperan dalam menjaga stabilitas hubungan kerja serta mendorong keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, aspek regulasi turut memperkuat pentingnya penerapan sistem kompensasi yang terstruktur. Pemerintah Indonesia melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 telah mewajibkan perusahaan untuk menyusun Struktur dan Skala Upah sebagai bentuk kepatuhan terhadap standar nasional. Ketentuan ini menegaskan bahwa pengelolaan pengupahan tidak hanya berorientasi pada kepentingan internal perusahaan, tetapi juga harus memperhatikan prinsip 1) keadilan, 2) transparansi, 3) dan kesesuaian dengan peraturan yang berlaku.

Dengan adanya landasan hukum tersebut, perusahaan diharapkan mampu Menyusun kebijakan pengupahan secara sistematis, mulai dari penetapan nilai jabatan hingga penentuan rentang upah yang proposional. Hal ini tidak hanya bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, tetapi juga untuk meningkatkan daya saing perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih profesional dan berkelanjutan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk segala jenis penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai balasan atas sumbangsih yang telah perusahaan berikan kepada karyawan maupun organisasi. Bentuk dari kompensasi tidak hanya terdiri dari gaji utama, tetapi juga meliputi intensif, bonus, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

Pada umumnya, kompensasi dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu:

1. Kompensasi langsung  
Seperti gaji, upah, bonus, dan intensif.
2. Kompensasi tidak langsung  
Seperti tunjangan kesehatan, asuransi, dan fasilitas kerja.

Pemberian kompensasi yang sesuai terbukti dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Selain itu, sistem kompensasi yang efektif juga berperan dalam meningkatkan retensi karyawan serta mengurangi *turnover*.

### Kompensasi Strategis

Kompensasi strategis merupakan pendekatan dalam pengelolaan kompensasi yang diselaraskan dengan strategi bisnis dan tujuan jangka panjang perusahaan. Dalam konsep ini, kompensasi bukan hanya sekedar metode pembayaran, melainkan juga sebagai alat untuk meningkatkan kinerja dan daya saing suatu organisasi.

Kompensasi strategis biasanya berbasis:

1. Kinerja (*performance-based pay*)
2. Kompetensi
3. Kontribusi terhadap organisasi

Penelitian ini menggambarkan bahwa penerapan kompensasi strategis mampu memaksimalkan performa kerja dan keunggulan kompetitif perusahaan.

### Struktur dan Skala Upah (SuSu)

Struktur dan skala upah merupakan suatu metode penentuan upah yang berlandaskan pada 1) nilai jabatan, 2) kemampuan, 3) tenur kerja, 4) dan hasil kinerja. Tujuan dari sistem ini adalah untuk mengembangkan keadilan baik di dalam (*internal*) maupun di luar organisasi (*eksternal*).

Di Indonesia, penyusunan struktur dan skala upah diatur dalam Permenaker No. 1 Tahun 2017 yang mewajibkan perusahaan memiliki sistem pengupahan yang jelas dan transparan.

Dalam realisasinya, struktur dan skala upah terdiri dari beberapa aspek utama yaitu:

1. Rentang Upah (*Salary Range*)

Rentang upah merupakan selisih antara batas minimum dan maksimum dalam suatu jabatan. Rentang ini memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam menentukan gaji berdasarkan kinerja dan pengalaman karyawan. Sebagai contoh posisi seorang karyawan di dalam rentang ini (apakah mereka di 20%, 50%, atau 80%) yang mana ditentukan oleh faktor individual seperti 1) masa kerja, 2) performa, 3) dan kompetensi.

Gambar 1. Rentang Upah (*Salary Range*)



Sumber: Diolah penulis (2026)

Untuk memahami besarnya rentang upah secara lebih terukur, diperlukan perhitungan menggunakan rumus tertentu. Perhitungan ini bertujuan untuk mengetahui seberapa lebar rentang gaji yang ditetapkan dalam suatu jabatan, sehingga perusahaan dapat memastikan struktur pengupahan tetap kompetitif dan adil.

Salah satu rumus yang digunakan dalam menentukan rentang upah adalah sebagai berikut:

a. Range Spread

$$\text{Range Spread} = \frac{\text{Upah Maksimum} - \text{Upah Minimum}}{\text{Upah Minimum}} \times 100\%$$

$$\text{Range Spread} = \frac{2.081.208 - 2.040.000}{2.040.000} \times 100\%$$

$$= (41.208 / 2.040.000) \times 100\%$$

$$= 2,02\%$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa rentang upah tergolong sempit (spread sempit), karena selisih antara upah minimum dan maksimum relatif kecil. Artinya, struktur gaji lebih seragam, perbedaan antar karyawan tidak terlalu jauh, dan biasanya digunakan untuk pekerjaan dengan standar tugas yang hampir sama.

b. Midpoint (Titik tengah upah)

Midpoint merupakan nilai tengah dari rentang upah yang digunakan sebagai acuan standar gaji dalam suatu jabatan.

Rumus midpoint adalah sebagai berikut:

$$\text{Midpoint} = \frac{\text{Upah Minimum} + \text{Upah Maksimum}}{2}$$

$$\text{Midpoint} = \frac{2.040.000 + 2.081.208}{2}$$

$$= \text{Rp } 2.060.604$$

Artinya, nilai midpoint menunjukkan rata-rata gaji dalam satu jabatan dan biasanya dijadikan acuan dalam menentukan posisi gaji karyawan.

c. Compa-Ratio (Perbandingan gaji karyawan)

Compa-ratio digunakan untuk mengetahui posisi gaji seorang karyawan dibandingkan dengan midpoint dalam struktur upah.

Rumus compa-ratio adalah sebagai berikut:

$$\text{Compa Ratio} = \frac{\text{Gaji Individu}}{\text{Midpoint}}$$

$$\text{Compa Ratio} = \frac{2.050.000}{2.060.604}$$

$$= 0,99$$

Interpretasi terhadap nilai *compa-ratio* menjadi penting dalam mengevaluasi kesesuaian gaji karyawan terhadap midpoint. Oleh karena itu, klasifikasi nilai *compa-ratio* dapat dijelaskan melalui tabel berikut:

Nilai Compa-Ratio	Posisi Gaji	Makna dalam Struktur Upah
< 1	Below Midpoint	Gaji masih di bawah standar struktur
= 1	At Midpoint	Gaji sesuai dengan standar yang ditetapkan
> 1	Above Midpoint	Gaji melebihi standar struktur

Artinya, karyawan tersebut berada sedikit di bawah rata-rata struktur upah.

d. Progression Rate (kenaikan antar grade)

Progression rate digunakan untuk mengukur persentase kenaikan gaji dari satu grade ke grade berikutnya.

Rumus progression rate adalah sebagai berikut:

$$\text{Progression Rate} = \frac{\text{Midpoint lama} - \text{Midpoint baru}}{\text{Midpoint lama}} \times 100\%$$

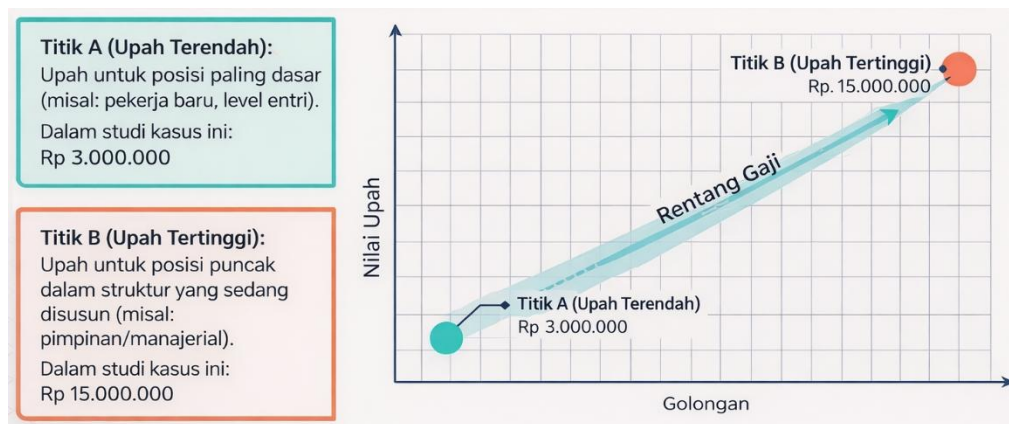
$$\text{Progression Rate} = \frac{2.500.000 - 2.060.604}{2.060.604} \times 100\% = 21,3\%$$

Artinya, persentase ini menunjukkan bahwa terjadi kenaikan gaji sebesar 21,3% dari grade sebelumnya, yang mencerminkan peningkatan tanggung jawab dan kompleksitas pekerjaan.

2. Penentuan Batas Minimum dan Maksimum

Penentuan batas minimum dan maksimum merupakan langkah awal dalam merancang struktur upah. Batas minimum umumnya ditetapkan berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR) atau standar rendah. Sedangkan batas maksimum disesuaikan dengan kapasitas perusahaan dan jenjang jabatan. Dengan menetapkan “Titik Ekstrem (Titik A & B)”. Selain itu adapun langkah pertama adalah menentukan batas bawah dan batas atas dari kemampuan finansial perusahaan.

Gambar 2. Penentuan Batas Minimum dan Maksimum



Sumber: Diolah penulis (2026)

3. Garis Upah (Wage Line)

Garis upah merupakan garis yang menghubungkan batas minimum dan maksimum. Garis ini mencerminkan keterkaitan antara nilai jabatan dan besaran upah.

Gambar 3. Garis Upah (Wage Line)

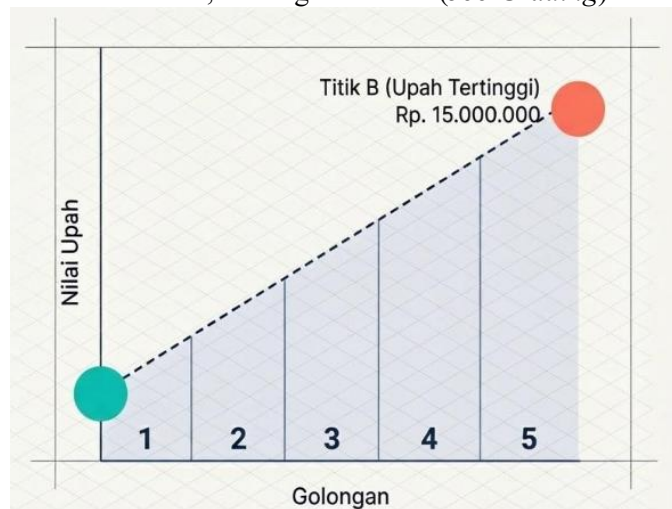


Sumber: Diolah penulis (2026)

#### 4. Golongan Jabatan (*Job Grading*)

Golongan jabatan merupakan pengelompokan posisi kerja berdasarkan tingkat tanggung jawab dan kompleksitas pekerjaan.

Gambar 4, Golongan Jabatan (*Job Grading*)



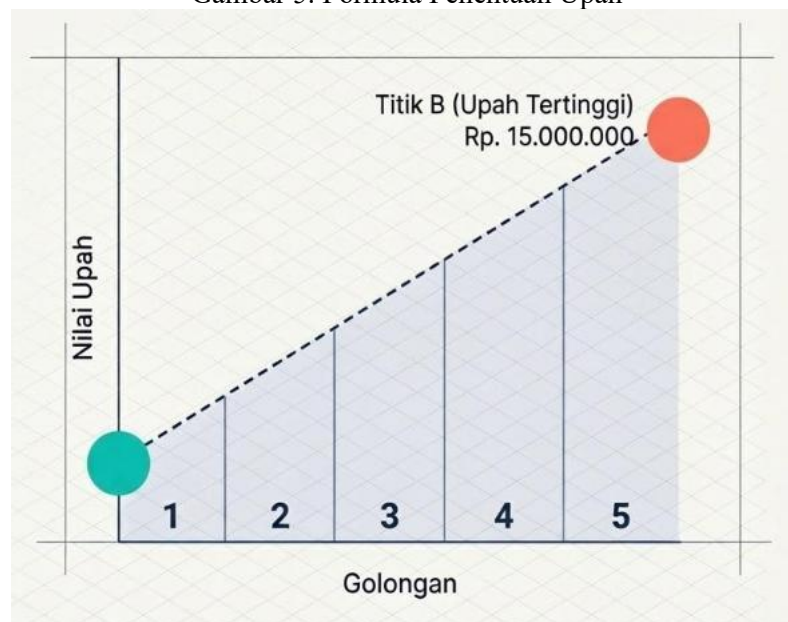
Sumber: Diolah penulis (2026)

Garis lurus ini merepresentasikan lintasan kenaikan upah seiring dengan peningkatan tanggung jawab dan bobot pekerjaan. Kemiringan garis ini mencerminkan filosofi kompensasi perusahaan, seberapa cepat upah naik saat karyawan naik pangkat.

#### 5. Formula Penentuan Upah

Dalam menentukan kenaikan upah antar golongan, digunakan formula tertentu agar kenaikan bersifat proporsional.

Gambar 5. Formula Penentuan Upah



Sumber: Diolah penulis (2026)

Penelitian ini menunjukkan bahwa struktur dan skala upah yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Selanjutnya, kita dapat membagi rentang karir ke dalam beberapa “Golongan Upah” sesuai struktur organisasi.

Dalam studi kasus ini, kita menggunakan 5 (lima) golongan yakni:

Tabel 1 Klasifikasi Golongan Jabatan Karyawan

GOLONGAN	JABATAN
GRADE 1	Pramuniaga/ Operator
GRADE 2	Klerek/ Teknisi/ Admin
GRADE 3	Penyelia (Supervisor)
GRADE 4	Profesional
GRADE 5	Manajerial/ Pimpinan

### Evaluasi Jabatan (*Job Evaluation*)

Evaluasi jabatan (*job evaluation*) adalah salah satu prosedur terencana yang bertujuan untuk menilai posisi suatu pekerjaan berhadapan dengan pekerjaan lain di dalam sebuah organisasi. Tujuan yang paling penting dari evaluasi jabatan adalah untuk membangun keadilan di dalam sistem pengupahan, agar setiap karyawan mendapatkan kompensasi yang sepadan dengan tanggung jawab, kerumitan pekerjaan, dan sumbangsih yang diberikan (Armstrong, 2020).

Evaluasi jabatan merupakan pondasi krusial dalam pembentukan struktur serta ukuran upah, karena lewat proses ini perusahaan mampu mengelompokkan jabatan dengan cara yang objektif dan logis. Dengan adanya evaluasi posisi kerja yang efektif, perusahaan dapat mencegah ketidakseimbangan upah yang bisa menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan (Milkovich et al., 2021).

Secara umum, terdapat beberapa metode dalam evaluasi jabatan, antara lain:

1. Metode Peringkat (*Ranking Method*)  
 Metode ini dilakukan dengan cara menata tugas dari yang paling mudah hingga yang paling krusial. Meskipun metode ini cukup mudah untuk diimplementasikan, namun memiliki kelemahan karena bersifat subjektif.
2. Metode Klasifikasi (*Classification Method*)  
 Metode ini mengelompokkan pekerjaan ke dalam beberapa kategori atau kelas berdasarkan deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Metode Poin Faktor (*Point Factor Method*)  
 Metode ini merupakan metode yang paling banyak digunakan karena lebih objektif. Penilaian dilakukan berdasarkan faktor-faktor tertentu seperti keterampilan, tanggung jawab, usaha, dan kondisi kerja, yang masing-masing diberikan bobot nilai (Dessler, 2020).

Dengan melakukan penilaian terhadap posisi pekerjaan, perusahaan bisa merancang struktur organisasi yang lebih teratur serta menatap rentang upah yang wajar dan bersaing. Hal ini akan mendukung keterbukaan dalam sistem penggajian dan memperkuat pandangan mengenai keadilan di kalangan karyawan.

### Teori Keadilan (*Equality Theory*)

Teori keadilan menjelaskan bahwa karyawan menilai keadilan berdasarkan perbandingan antara input (usaha, pengalaman) dan output (gaji, penghargaan). Jika terjadi ketidakseimbangan, maka dapat menimbulkan:

- a) Ketidakpuasan
- b) Penurunan Kinerja
- c) *Turnover*

Penelitian menunjukkan bahwa persepsi keadilan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Putri & Handayani, 2022).

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun beberapa indikator kinerja yang ada yaitu:

- a) Kualitas Kerja
- b) Kuantitas Kerja
- c) Ketepatan Waktu
- d) Tanggung Jawab

Kinerja yang baik dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang efektif (Hasibuan, 2019).

## Daya Saing Perusahaan

Daya saing perusahaan adalah kemampuan organisasi dalam mempertahankan posisinya di pasar. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain:

- a) Kualitas SDM
- b) Produktivitas
- c) Efisiensi Kerja

Pengelolaan kompensasi yang baik dapat meningkatkan daya saing perusahaan (Firmansyah et al., 2023).

## Hubungan antar Variabel

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dipahami bahwa terdapat keterkaitan yang erat antara kompensasi, struktur dan skala upah, kinerja karyawan, serta daya saing perusahaan.

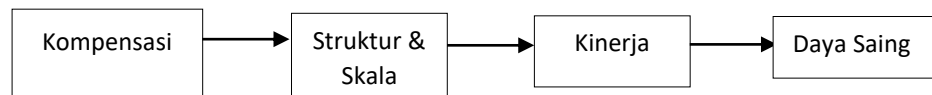
Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan menciptakan persepsi keadilan dalam organisasi. Berdasarkan teori keadilan, karyawan akan merasa puas apabila imbalan yang diterima sebanding dengan usaha yang diberikan (Santoso & Wijaya, 2021).

Selain itu, penerapan struktur dan skala upah yang sistematis dapat meningkatkan transparansi dan keadilan dalam pengupahan. Sistem pengupahan yang terstruktur akan membantu perusahaan dalam mengelompokkan jabatan serta menentukan rentang upah yang sesuai, sehingga dapat meminimalkan ketimpangan upah antar karyawan (Suryani & Lestari, 2020)

Selanjutnya, kinerja karyawan yang baik akan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi. Hal ini pada akhirnya akan memperkuat daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat (Firmansyah et al., 2023).

Dengan demikian, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi dan struktur skala upah mempengaruhi kinerja karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan daya saing perusahaan.

Untuk memperjelas hubungan tersebut, alur hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Dengan demikian, hubungan antar variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kompensasi berbasis struktur dan skala upah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal selanjutnya akan berdampak pada peningkatan daya saing perusahaan.

## Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dipahami bahwa strategi kompensasi yang disusun melalui penerapan struktur dan skala upah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan.

Strategi kompensasi berbasis struktur dan skala upah merupakan sistem pengelolaan pengupahan yang mempertimbangkan nilai jabatan, tanggung jawab, serta kontribusi karyawan secara proporsional. Penerapan sistem ini mampu menciptakan keadilan dan transparansi dalam organisasi, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Kompensasi yang adil dan kompetitif akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem pengupahan yang jelas cenderung menunjukkan peningkatan dalam kualitas kerja, kuantitas kerja, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Selanjutnya, kinerja karyawan yang optimal akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Hal ini akan memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi kompensasi berbasis struktur dan skala upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan daya saing perusahaan.

Gambar 6. Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, dapat dilihat bahwa strategi kompensasi berbasis struktur dan skala upah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada daya saing perusahaan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi literatur (*literature view*). Metode ini dilaksanakan dengan cara mengumpulkan, mengkaji, serta menganalisis berbagai sumber pustaka yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk memahami secara konseptual hubungan antara strategi kompensasi berbagai struktur dan skala upah, kinerja karyawan, serta daya saing perusahaan (Sugiyono, 2020).

Metode studi literatur dipilih karena penelitian ini tidak menggunakan data primer, melainkan berfokus pada sintesis hasil penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan dalam jurnal ilmiah dan sumber akademik lainnya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder, yaitu data yang didapatkan melalui sumber yang telah ada sebelumnya.

Sumber data dalam penelitian ini meliputi:

- a) Jurnal ilmiah nasional dan internasional
- b) Buku teks, materi perkuliahan yang relevan
- c) Artikel berita, ilmiah dan publikasi akademik lainnya

Menurut Creswell (2014), penggunaan data sekunder dalam studi literatur bertujuan untuk membangun kerangka teori serta memperkuat argumentasi penelitian. Adapula teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

- 1) Pencarian literatur  
Literatur diperoleh melalui database seperti Google Scholar, jurnal terakreditasi, serta sumber ilmiah lainnya.
- 2) Seleksi literatur  
Literatur yang digunakan dibatasi pada publikasi dalam rentang waktu 5 sampai 10 tahun terakhir agar data yang digunakan tetap relevan dan mutakhir.
- 3) Klasifikasi data  
Literatur yang telah dikumpulkan kemudian dikelompokkan berdasarkan variabel penelitian, yaitu:
  - a) Strategi kompensasi berbasis struktur dan skala upah
  - b) Kinerja karyawan
  - c) Daya saing perusahaan

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, strategi kompensasi berbasis struktur dan skala upah terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebijakan pengupahan yang dirancang secara sistematis mampu menciptakan kepastian dan kejelasan mengenai hak serta kewajiban pekerja dalam

organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi bukan sekadar instrumen administratif, tetapi juga bagian dari strategi manajerial.

Sistem pengupahan yang adil dan transparan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal (Saputra & Rahmawati, 2022; Suryani & Lestari, 2020). Ketika karyawan memahami dasar penetapan upah serta peluang peningkatan pendapatan, mereka cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Transparansi juga meminimalkan potensi konflik internal yang dapat mengganggu produktivitas.

Selain aspek keadilan, struktur dan skala upah yang jelas memberikan arah dalam pengembangan karier karyawan. Setiap jenjang jabatan memiliki rentang kompensasi yang terukur sehingga mendorong peningkatan kompetensi dan kinerja. Dengan demikian, sistem ini berfungsi sebagai alat pengendalian sekaligus pendorong pencapaian target organisasi.

Kinerja karyawan yang meningkat akan berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi organisasi. Peningkatan produktivitas tidak hanya tercermin dari output kerja, tetapi juga dari kualitas layanan dan efektivitas penggunaan sumber daya. Hal ini selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis (Firmansyah et al., 2023).

Di sisi lain, penerapan struktur dan skala upah yang sistematis membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif (Rahman et al., 2022). Perusahaan dapat melakukan perencanaan tenaga kerja, evaluasi jabatan, serta pengendalian biaya operasional dengan lebih terarah. Pengelolaan yang terstruktur ini memperkuat fondasi organisasi dalam jangka panjang.

Dengan demikian, strategi kompensasi berbasis struktur dan skala upah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperkuat daya saing perusahaan. Implementasi yang konsisten dan berbasis prinsip keadilan akan memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa strategi kompensasi berbasis struktur dan skala upah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sistem pengupahan yang adil, transparan, dan terstruktur mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan tersebut selanjutnya berdampak pada meningkatnya daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis. Dengan demikian, penerapan strategi kompensasi berbasis struktur dan skala upah menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi.

## REFERENSI

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat. (2024, October 24). *Disnakertrans: Kami terus mendorong penerapan upah berbasis produktivitas*. <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/disnakertrans-kami-terus-mendorong-penerapan-upah-berbasis-produktivitas/>
- Firmansyah, D., & Carli, A. A. P. (2025). Analisis dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan: Studi persepsi di Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta. *JEMeS (Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sosial)*, 8(1), 57–64.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2021). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill.

- Pratama, S. Y., & Waskito, J. (2025). Pengaruh praktik manajemen SDM terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja sebagai pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 356–376.
- Putri, O. F. T. A., & Handayani, N. (2022). Pengaruh struktur modal dan ukuran perusahaan terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 11(7).
- Saputra, A., & Rahmawati, D. (2022). Pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Santoso, B., & Wijaya, A. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, L., & Lestari, D. (2020). Pengaruh struktur dan skala upah terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetyo, T. (2024). Analisis kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan: Kajian literatur. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131.