

TINJAUAN SISTEM KOMPENSASI DAN BENEFIT DALAM MEMOTIVASI KARYAWAN DI LINGKUNGAN RITEL PASAR

Munawaroh¹, Nurani Yunita², Aldi Abdulah Faqih³, Susi Mulyati⁴

Universitas Bina Bangsa

madinahalmunawaroh01@gmail.com¹, nurani.yunita1@gmail.com², aafaqih7@gmail.com³,
susimulyati.sos@gmail.com⁴

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk meninjau secara komprehensif literatur terkini mengenai sistem kompensasi dan benefit serta pengaruhnya terhadap motivasi karyawan di lingkungan ritel pasar. Sektor ritel yang dikenal dengan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dan persaingan yang ketat, sangat bergantung pada motivasi karyawan untuk mencapai keberhasilan. Penelitian ini melakukan penelusuran dan analisis literatur terbaru yang membahas jenis kompensasi (seperti gaji pokok, bonus, dan komisi) dan benefit (seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, dan program pensiun) yang diterapkan di industri ritel. Metode pengumpulan data menggunakan metode kajian literatur ilmiah dengan jumlah 20 jurnal selama 5 tahun terakhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi dan benefit berperan penting dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan di industri ritel yang kompetitif dan rentan terhadap *turnover*. Selain kompensasi yang adil dan kompetitif, motivasi berkelanjutan hanya dapat dicapai melalui pendekatan menyeluruh yang melibatkan pemberian manfaat non-finansial seperti asuransi, cuti berbayar serta peluang pengembangan karier. Pembahasan dalam penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan dalam implementasi sistem kompensasi dan benefit di sektor ritel serta menunjukkan contoh perusahaan yang berhasil. Simpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya sistem kompensasi dan benefit yang strategis untuk mendukung motivasi dan retensi karyawan dalam lingkungan ritel pasar.

Kata Kunci: Kompensasi, Benefit, Motivasi Karyawan, Sektor Ritel, *Turnover*

Abstract: This scientific article aims to provide a comprehensive review of current literature on compensation and benefits systems and their influence on employee motivation within the market retail environment. The retail sector, characterized by high employee turnover rates and intense competition, relies heavily on maintaining employee motivation to achieve sustainable success. This study employs a systematic literature review method, analyzing 20 scholarly journals published within the last five years. It explores various forms of compensation, including base salary, bonuses, and commissions, as well as employee benefits such as health insurance, paid leave, and pension programs. The findings reveal that well-structured compensation and benefits systems are crucial in motivating and retaining employees in the competitive retail industry. Beyond fair and competitive pay, sustainable employee motivation is achieved through a holistic approach that includes non-financial benefits and career development opportunities. The discussion also highlights common challenges faced by retail companies in implementing effective compensation strategies and presents examples of organizations that have successfully enhanced employee motivation through comprehensive benefits programs. The study concludes by emphasizing the critical role of strategic compensation and benefits systems in fostering employee motivation and reducing turnover within the market retail sector.

Keywords: Compensation, Benefits, Employee Motivation, Retail Sector, *Turnover*

PENDAHULUAN

Industri ritel merupakan salah satu sektor ekonomi yang memiliki dinamika tinggi dan tingkat persaingan yang ketat. Tantangan utama dalam industri ini adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan, yang berdampak pada efisiensi operasional dan kualitas layanan pelanggan (Cumming, 2024). Motivasi karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan industri ritel. Karyawan yang termotivasi membawa energi, dedikasi, dan semangat yang berpengaruh langsung terhadap pengalaman pelanggan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan penjualan, loyalitas pelanggan, dan citra merek (Cumming, 2024). Dalam lingkungan seperti ini, motivasi karyawan menjadi elemen kunci yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan ritel dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan produktif (Cumming, 2024).

Sistem kompensasi dan benefit telah terbukti menjadi faktor penting dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan (Academy To Innovative HR, n.d.). Kompensasi finansial seperti gaji pokok, bonus, dan komisi memainkan peran sentral dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (New City Insurance, 2024). Selain itu, benefit seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, dan program pensiun juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kesejahteraan dan keterlibatan karyawan (gfoundry, 2024). Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya bergantung pada aspek finansial semata. Faktor-faktor non-moneter seperti pengakuan, keseimbangan kehidupan kerja, dan peluang pengembangan karier juga memainkan peran penting dalam menjaga keterikatan dan kinerja karyawan (Logan et al., 2024).

Teori-teori motivasi seperti *Self-Determination Theory* menekankan bahwa individu termotivasi secara intrinsik ketika kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan terpenuhi (Gagné & Hewett, 2025). Sementara itu, *Two-Factor Theory* dari Herzberg membedakan antara faktor kebersihan (seperti gaji dan keamanan kerja) dan motivator (seperti pengakuan dan pengembangan karier), yang keduanya harus diperhatikan dalam merancang sistem kompensasi yang efektif (Carr, 2025). Dalam konteks sektor ritel yang identik dengan pekerjaan berulang, tekanan target, dan peluang karier yang terbatas, pendekatan kompensasi yang menyeluruh menjadi semakin penting (Group, 2023).

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja dan mengurangi tingkat *turnover* (New City Insurance, 2024). Paket kompensasi yang efektif mencakup gaji, bonus, asuransi kesehatan, cuti berbayar, serta program pensiun (Academy To Innovative HR, n.d.). Namun demikian, motivasi karyawan tidak hanya bergantung pada faktor finansial. Berbagai penelitian (Das et.al, 2021) menegaskan pentingnya faktor intrinsik seperti pengakuan, otonomi, dan peluang pengembangan karier. Teori Dua Faktor Herzberg serta *Self-Determination Theory* memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa motivasi dipengaruhi baik oleh faktor kebersihan (*hygiene factors*) maupun faktor intrinsik. Tren terbaru dalam sektor ritel (Logan et al., 2024) juga mengindikasikan bahwa pekerja semakin memperhitungkan keseimbangan kehidupan kerja dan peluang pertumbuhan dalam menentukan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem kompensasi dan benefit yang diterapkan dalam sektor ritel pasar dapat mempengaruhi motivasi dan retensi karyawan. Sehingga untuk menjawab pertanyaan tersebut, penelitian ini mengkaji baik faktor finansial maupun non-finansial yang membentuk sistem kompensasi strategis di lingkungan ritel.

Meskipun telah banyak penelitian tentang hubungan kompensasi dan motivasi karyawan, penelitian ini menawarkan kebaruan ilmiah melalui sintesis literatur terkini dalam lima tahun terakhir dengan fokus spesifik pada sektor ritel pasar. Artikel ini mengintegrasikan pendekatan holistik, mengkaji tidak hanya kompensasi finansial, tetapi juga peran benefit non-finansial dan faktor motivasi intrinsik berdasarkan teori psikologi modern, sehingga memberikan kontribusi baru dalam upaya memahami strategi retensi karyawan di lingkungan ritel yang kompetitif.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem kompensasi dan benefit mempengaruhi motivasi dan retensi karyawan di sektor ritel pasar, serta sejauh mana pendekatan kompensasi yang menggabungkan faktor finansial dan non-finansial dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Hipotesis yang

diajukan adalah bahwa sistem kompensasi dan benefit yang strategis, yang mencakup unsur finansial dan non-finansial, berpengaruh positif terhadap motivasi dan retensi karyawan di industri ritel pasar.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan tinjauan komprehensif terhadap literatur terkini mengenai sistem kompensasi dan benefit serta pengaruhnya terhadap motivasi karyawan di lingkungan ritel pasar, dengan menyoroti praktik terbaik, tantangan implementasi, serta menawarkan pendekatan strategis untuk mendukung motivasi dan retensi karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka dengan pendekatan deskriptif-kualitatif untuk meninjau literatur ilmiah terkait sistem kompensasi dan benefit serta pengaruhnya terhadap motivasi karyawan di sektor ritel pasar. Data diperoleh dari 20 artikel jurnal ilmiah yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir melalui database bereputasi. Analisis dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola, tren, dan temuan utama dari berbagai studi yang relevan. Metode ini memungkinkan peneliti menyajikan gambaran komprehensif mengenai praktik kompensasi di industri ritel serta menyusun rekomendasi berbasis bukti untuk peningkatan motivasi dan retensi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Kompensasi di Industri Ritel: Jenis, Tren, dan Efektivitas

Berbagai jenis kompensasi umum diterapkan di industri ritel, termasuk gaji pokok atau upah per jam, bonus yang dapat didasarkan pada kinerja individu, tim, atau perusahaan, bonus liburan, bonus penandatanganan, atau bagi hasil. Komisi juga merupakan bentuk kompensasi yang umum, sering kali berdasarkan penjualan individu atau tim dengan model bertingkat (Academy To Innovative HR, n.d.). Selain itu, karyawan ritel mungkin menerima pembayaran lembur, pembayaran berdasarkan keterampilan (Alliant Human Capital, n.d.-b), opsi saham dan paket ekuitas, serta pembagian keuntungan (The Rippling Team, 2024b). Insentif penjualan juga merupakan komponen penting, seringkali dalam bentuk komisi, hadiah individu dan tim, kontes bulanan atau musiman, dan insentif pengalaman pelanggan (Academy To Innovative HR, n.d.). Keragaman jenis kompensasi menunjukkan bahwa pendekatan yang disesuaikan, dengan mempertimbangkan peran yang berbeda dan preferensi karyawan, mungkin paling efektif dalam ritel. Ritel melibatkan berbagai peran (penjualan, layanan pelanggan, penyimpanan, manajemen). Struktur kompensasi yang berbeda (komisi untuk penjualan, upah per jam untuk tingkat awal) mungkin lebih sesuai untuk masing-masing peran.

Tren dalam kompensasi ritel menunjukkan peningkatan fokus pada kompensasi variabel dan berbasis kinerja (Academy To Innovative HR, n.d.). Ada juga pertimbangan terhadap biaya hidup regional dalam menentukan tingkat kompensasi (Compport, 2024), serta peningkatan transparansi dalam praktik kompensasi (Alliant Human Capital, n.d.-a). Selain itu, teknologi semakin banyak digunakan untuk mengelola dan menganalisis data kompensasi (blitzrocks, 2024). Kecenderungan ke arah pembayaran berbasis kinerja mengindikasikan pergeseran fokus untuk menghargai hasil dan menyelaraskan upaya karyawan dengan tujuan bisnis dalam industri ritel. Tren ini mencerminkan keinginan untuk memberikan insentif pada perilaku spesifik (misalnya, target penjualan, kepuasan pelanggan) yang secara langsung berkontribusi pada keberhasilan ritel.

Efektivitas kompensasi dalam memotivasi karyawan telah didokumentasikan dengan baik. Program insentif yang terstruktur dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan

secara signifikan (Pultorak, 2024). Insentif moneter dapat memberikan motivasi langsung dan memperkuat hasil (Wilson, 2025). Kompensasi yang adil meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, yang mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi (Wahdiniawati & Immamah, 2024). Faktanya, kompensasi muncul sebagai prediktor terkuat produktivitas karyawan di sektor ritel (Wahdiniawati & Immamah, 2024). Di Malaysia, kompensasi finansial langsung ditemukan memiliki dampak paling signifikan terhadap kepuasan kerja di ritel (Annamalah & Ling, 2020).

Tabel 1. Jenis-jenis Kompensasi yang Umum di Industri Ritel dan Dampaknya terhadap Motivasi

Jenis Kompensasi	Deskripsi Singkat	Potensi Dampak terhadap Motivasi	Situasi Penggunaan yang Direkomendasikan
Gaji Pokok/Upah per Jam	Pembayaran tetap berdasarkan waktu kerja	Sedang	Peran entry-level, peran dengan tugas rutin
Bonus	Pembayaran tambahan berdasarkan kinerja atau pencapaian target	Tinggi	Penghargaan kinerja individu, tim, atau perusahaan
Komisi	Persentase dari penjualan yang dihasilkan	Tinggi	Peran penjualan dengan target yang jelas
Pembayaran Lembur	Pembayaran tambahan untuk jam kerja melebihi standar	Sedang	Kompensasi untuk jam kerja tambahan, terutama selama periode puncak
Pembayaran Berdasarkan Keterampilan	Pembayaran yang ditingkatkan berdasarkan keterampilan atau kompetensi yang relevan	Sedang	Mendorong pengembangan keterampilan dan fleksibilitas peran
Opsi Saham dan Paket Ekuitas	Kesempatan untuk memiliki saham perusahaan	Tinggi (jangka panjang)	Menarik dan mempertahankan talenta tingkat tinggi, menyelaraskan kepentingan karyawan dengan perusahaan
Pembagian Keuntungan	Pembagian sebagian keuntungan perusahaan dengan karyawan	Sedang	Mendorong kerja tim dan rasa kepemilikan
Insentif Penjualan	Berbagai penghargaan untuk mendorong kinerja penjualan (misalnya, kontes, hadiah)	Tinggi	Mendorong target penjualan dan persaingan yang sehat

Sistem Benefit di Industri Ritel: Jenis, Tren, dan Efektivitas

Industri ritel menawarkan berbagai jenis benefit kepada karyawan. Ini termasuk asuransi kesehatan (medis, gigi, penglihatan), rencana pensiun, cuti berbayar (PTO), cuti sakit, cuti liburan, cuti pribadi, dan cuti keluarga, serta asuransi jiwa dan disabilitas (Academy To Innovative HR, n.d.). Benefit lain yang mungkin ditawarkan termasuk akun belanja gaya hidup, bantuan transportasi, program kesehatan dan kebugaran, bantuan pendidikan atau penggantian biaya kuliah, diskon karyawan, opsi kerja fleksibel, bantuan penitipan anak, dan program bantuan karyawan (EAP) (Paychex, 2024). Berbagai benefit yang tersedia menunjukkan bahwa peritel memiliki peluang untuk membedakan diri sebagai pemberi kerja dengan menawarkan paket benefit yang unik dan bernilai. Di luar kesehatan dan pensiun standar, benefit seperti kerja fleksibel, program kesehatan, dan penggantian biaya kuliah dapat menarik berbagai segmen tenaga kerja ritel.

Tren dalam benefit ritel mencakup peningkatan fokus pada kesejahteraan karyawan secara holistik, termasuk kesehatan mental dan fisik (HR Morning, 2025). Ada juga permintaan yang lebih besar untuk opsi benefit yang fleksibel dan dipersonalisasi, serta peningkatan kesadaran akan pentingnya cuti berbayar untuk keseimbangan kerja-hidup dan motivasi

(Deligiorgi, 2024). Pertimbangan benefit yang mendukung keberagaman dan inklusi karyawan juga menjadi semakin penting (Vora, 2024). Peningkatan penekanan pada kesejahteraan karyawan menunjukkan pengakuan bahwa karyawan yang termotivasi tidak hanya berkaitan dengan kompensasi finansial tetapi juga dengan kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Tren ini mencerminkan pendekatan HR yang lebih berpusat pada manusia, mengakui dampak stres dan kehidupan pribadi terhadap kinerja karyawan.

Benefit yang menarik dapat membantu menarik dan mempertahankan talenta terbaik dan dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan (gfoundry, 2024). Benefit yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dapat memiliki dampak signifikan pada motivasi dan produktivitas mereka (gfoundry, 2024). Perusahaan dengan paket benefit yang lebih menarik mengalami penurunan tingkat *turnover* yang signifikan (gfoundry, 2024). Bahkan, cuti berbayar terbukti lebih penting bagi karyawan daripada kenaikan gaji dalam beberapa kasus (Rook, 2019).

Tabel 2. Jenis-jenis Benefit yang Umum di Industri Ritel dan Dampaknya terhadap Motivasi

Jenis Benefit	Deskripsi Singkat	Potensi Dampak terhadap Motivasi	Situasi Penggunaan yang Direkomendasikan
Asuransi Kesehatan	Perlindungan untuk biaya medis, gigi, dan penglihatan	Tinggi	Benefit standar yang sangat dihargai untuk semua karyawan
Rencana Pensiun	Tabungan dan investasi untuk masa pensiun	Tinggi (jangka panjang)	Menarik dan mempertahankan karyawan jangka panjang
Cuti Berbayar (PTO)	Waktu istirahat berbayar untuk berbagai keperluan	Tinggi	Meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan mengurangi burnout
Asuransi Jiwa dan Disabilitas	Perlindungan finansial jika terjadi kematian atau ketidakmampuan	Sedang	Memberikan keamanan finansial bagi karyawan dan keluarga mereka
Akun Belanja Gaya Hidup	Dana yang dialokasikan untuk pengeluaran terkait kesehatan, kebugaran, atau kesejahteraan	Sedang	Menarik bagi karyawan yang sadar kesehatan dan kesejahteraan
Bantuan Transportasi	Dukungan finansial untuk biaya perjalanan karyawan	Sedang	Membantu karyawan dengan biaya perjalanan, terutama di daerah perkotaan
Program Kesehatan dan Kebugaran	Inisiatif untuk mendorong gaya hidup sehat (misalnya, keanggotaan gym, konseling)	Sedang	Meningkatkan kesehatan dan produktivitas karyawan
Bantuan Pendidikan/Penggantian Biaya Kuliah	Dukungan finansial untuk pengembangan profesional	Sedang	Menarik bagi karyawan yang ingin meningkatkan keterampilan dan karir mereka
Diskon Karyawan	Pengurangan harga untuk produk atau layanan perusahaan	Sedang	Meningkatkan nilai kompensasi total dan mendorong loyalitas merek

Jenis Benefit	Deskripsi Singkat	Potensi Dampak terhadap Motivasi	Situasi Penggunaan yang Direkomendasikan
Opsi Kerja Fleksibel	Pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan memiliki lebih banyak kendali atas waktu dan lokasi kerja mereka	Tinggi	Meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja
Bantuan Penitipan Anak	Dukungan finansial atau fasilitas untuk penitipan anak	Sedang	Sangat berharga bagi karyawan dengan anak kecil
Program Bantuan Karyawan (EAP)	Layanan konseling dan dukungan untuk masalah pribadi atau pekerjaan	Sedang	Mendukung kesejahteraan mental dan emosional karyawan

Teori Motivasi Karyawan yang Relevan dalam Konteks Ritel

Beberapa teori motivasi karyawan sangat relevan dalam konteks ritel. Teori Dua Faktor *Herzberg* membedakan antara faktor kebersihan, yang mencegah ketidakpuasan seperti gaji dan kondisi kerja, dan motivator, yang mendorong kepuasan dan motivasi seperti pengakuan dan peluang pertumbuhan (Carr, 2025). Dalam konteks ritel, gaji yang layak adalah faktor kebersihan, sementara peluang karir dan pengakuan adalah motivator (Kalyanasundaram et al., 2025).

Teori Penentuan Nasib Sendiri (*Self-Determination Theory*) menekankan pentingnya kebutuhan psikologis dasar akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan untuk motivasi intrinsik (Gagné & Hewett, 2025). Dalam ritel, memberikan karyawan kontrol atas tugas mereka, pelatihan yang memadai, dan rasa memiliki dapat meningkatkan motivasi. Teori Harapan (*Expectancy Theory*) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh harapan individu bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan bahwa kinerja yang baik akan dihargai (Addair, 2019).

Sistem kompensasi dan benefit di ritel harus jelas menghubungkan kinerja dengan penghargaan. Teori Keagenan (*Agency Theory*) mengasumsikan bahwa manusia bertindak untuk kepentingan diri sendiri dan perlu dikendalikan dan dimotivasi melalui mekanisme eksternal seperti aturan, pengawasan, dan penghargaan (Gagné & Hewett, 2025). Meskipun relevan dalam beberapa aspek ritel (misalnya, insentif penjualan), teori ini mungkin kurang efektif dalam mendorong motivasi intrinsik dan keterlibatan jangka panjang. Model Pemberdayaan Kognitif mendefinisikan pemberdayaan sebagai peningkatan motivasi tugas intrinsik, didasarkan pada perasaan dampak, kompetensi, kebermaknaan, dan pilihan (Das & Dutta, 2021).

Dalam ritel, memberikan karyawan rasa memiliki dan pengaruh dalam pekerjaan mereka dapat meningkatkan motivasi. Penerapan berbagai teori motivasi pada konteks ritel mengungkapkan bahwa kombinasi faktor ekstrinsik (kompensasi, benefit) dan intrinsik (pengakuan, pertumbuhan) kemungkinan akan paling efektif. Tidak ada satu teori pun yang sepenuhnya menjelaskan motivasi karyawan. Mengintegrasikan wawasan dari berbagai teori memungkinkan pendekatan yang lebih komprehensif dan efektif untuk merancang strategi motivasi di ritel.

Hubungan antara Sistem Kompensasi dan Benefit dengan Motivasi Karyawan di Sektor Ritel

Kompensasi adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi perilaku dan kepuasan karyawan, termasuk motivasi (Wahdiniawati & Immamah, 2024). Baik penghargaan moneter maupun non-moneter secara signifikan mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan (Sejal & Bhavikatti, 2024). Kompensasi yang kompetitif dan adil meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Wahdiniawati & Immamah, 2024). Kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja (HRSoft, 2020). Benefit juga digunakan oleh HR untuk memotivasi karyawan, meningkatkan keterlibatan dan kinerja (Academy To Innovative HR, n.d.). Paket kompensasi dan benefit yang disesuaikan dengan kebutuhan dan preferensi karyawan dapat berdampak signifikan pada motivasi dan produktivitas mereka (gfoundry, 2024). Hubungan langsung antara kompensasi dan benefit dengan motivasi karyawan secara konsisten didukung oleh literatur, yang menekankan pentingnya paket penghargaan total yang dirancang dengan baik di sektor ritel. Berbagai sumber mengkonfirmasi bahwa bagaimana karyawan dikompensasi dan benefit apa yang mereka terima secara langsung mempengaruhi tingkat motivasi dan kesediaan mereka untuk berkinerja.

Tantangan dalam Implementasi Sistem Kompensasi dan Benefit di Lingkungan Ritel Pasar

Implementasi sistem kompensasi dan benefit yang efektif di lingkungan ritel pasar bukannya tanpa tantangan. Keterbatasan anggaran merupakan kendala umum (Compport, 2024). Selain itu, kepatuhan terhadap peraturan yang terus berubah mengenai kompensasi dan benefit karyawan merupakan tantangan berkelanjutan (Compport, 2024). Mengelola beragam dan meningkatnya ekspektasi karyawan terkait kompensasi dan benefit juga memerlukan pertimbangan yang cermat (Vora, 2024). Memastikan bahwa paket kompensasi tetap kompetitif di pasar tenaga kerja yang kompetitif sangat penting untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik (paylocity, 2024).

Masalah komunikasi terkait nilai paket kompensasi dan benefit kepada karyawan juga dapat menghambat efektivitasnya (Compport, 2024). Menyediakan personalisasi dan fleksibilitas dalam benefit tanpa meningkatkan kompleksitas administrasi merupakan tantangan lain yang dihadapi organisasi (Vora, 2024). Menghubungkan kompensasi dengan metrik kinerja secara akurat dan adil merupakan tantangan yang signifikan (Alliant Human Capital, n.d.-a). Menggunakan kompensasi dan benefit secara strategis untuk mengurangi *turnover* karyawan sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang stabil (The Rippling Team, 2024). Merancang program kesehatan dan kebugaran yang efektif yang memenuhi kebutuhan karyawan sambil menyeimbangkan pertimbangan biaya juga merupakan tantangan (Vora, 2024).

Industri ritel menghadapi tantangan unik dalam kompensasi dan benefit karena *turnover* yang tinggi, tenaga kerja musiman, dan margin keuntungan yang seringkali tipis. Karakteristik spesifik sektor ritel ini memerlukan solusi yang disesuaikan untuk kompensasi dan benefit yang mungkin berbeda dari industri lain. Menyeimbangkan kendala anggaran dengan kebutuhan untuk menawarkan kompensasi dan benefit yang kompetitif merupakan tantangan yang terus-menerus bagi pemberi kerja ritel. Ritel seringkali beroperasi dengan margin keuntungan yang tipis, sehingga sulit untuk secara signifikan meningkatkan biaya karyawan sambil tetap kompetitif dalam harga.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi di industri ritel merupakan tantangan yang signifikan bagi HR (Cumming, 2024). Mengelola tenaga kerja musiman, yang mungkin memiliki kebutuhan kompensasi dan benefit yang berbeda dari karyawan tetap, menambah lapisan kompleksitas (The Rippling Team, 2024a). Perhitungan komisi dapat menjadi sangat rumit, terutama dengan berbagai tingkat komisi dan penjualan yang dikontribusikan oleh banyak karyawan (blitzrocks, 2024). Memastikan akurasi data dan integrasi sistem kompensasi dengan sistem yang sudah ada juga merupakan tantangan (blitzrocks, 2024). Mempertahankan keadilan dan kesetaraan gaji di seluruh organisasi merupakan tantangan berkelanjutan yang memerlukan analisis dan penyesuaian yang cermat (Compport, 2024). Terakhir, organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan pasar tenaga kerja untuk mempertahankan sistem kompensasi dan benefit yang efektif (Compport, 2024).

Praktik Terbaik dalam Sistem Kompensasi dan Benefit untuk Meningkatkan Motivasi Karyawan Ritel

Beberapa praktik terbaik dapat membantu organisasi ritel meningkatkan motivasi karyawan melalui sistem kompensasi dan benefit. Menyelaraskan kompensasi dengan tujuan bisnis dan kinerja yang diinginkan memastikan bahwa penghargaan mendorong perilaku yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi (HR Morning, 2025). Melakukan *benchmarking* kompensasi secara teratur terhadap standar industri dan pesaing sangat penting untuk tetap kompetitif dalam menarik dan mempertahankan talenta (Compport, 2024). Menerapkan transparansi dan keadilan dalam praktik pembayaran membangun kepercayaan dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka (Alliant Human Capital, n.d.-a). Menawarkan paket benefit yang lengkap dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan menunjukkan bahwa organisasi menghargai kesejahteraan mereka dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berkomunikasi secara jelas dan teratur tentang kebijakan kompensasi dan benefit membantu karyawan memahami nilai total dari paket mereka dan bagaimana mereka dapat memanfaatkannya (Compport, 2024). Mengukur efektivitas upaya kompensasi dan benefit serta melakukan optimasi secara berkala memastikan bahwa investasi tersebut memberikan hasil yang diinginkan (HR Morning, 2025). Praktik terbaik menekankan pendekatan holistik yang melampaui sekadar gaji yang kompetitif untuk mencakup penghargaan non-moneter, peluang pertumbuhan, dan lingkungan kerja yang positif, semuanya disesuaikan dengan kebutuhan spesifik tenaga kerja ritel. Ini memperkuat gagasan bahwa motivasi karyawan bersifat multidimensi dan memerlukan penanganan berbagai aspek pengalaman karyawan.

Memberikan insentif dan penghargaan yang bermakna, baik moneter maupun non-moneter, dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan kinerja (Cumming, 2024). Menawarkan peluang untuk pengembangan karir dan pertumbuhan profesional menunjukkan kepada karyawan bahwa organisasi berinvestasi dalam masa depan mereka, yang dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan (Cumming, 2024). Membangun budaya kerja yang positif dan inklusif, di mana karyawan merasa dihargai dan dihormati, sangat penting untuk motivasi dan retensi (Cumming, 2024). Memberikan pengakuan dan merayakan pencapaian karyawan secara teratur memperkuat perilaku positif dan meningkatkan moral (Cumming, 2024). Menawarkan fleksibilitas dan otonomi dalam pekerjaan, jika memungkinkan, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan rasa kepemilikan (Cumming, 2024). Melakukan audit kesetaraan gaji secara teratur memastikan bahwa praktik kompensasi adil dan tidak diskriminatif (Expert Panel®, 2023). Mendapatkan umpan balik dari karyawan secara teratur tentang kebutuhan dan preferensi benefit membantu organisasi menyesuaikan penawaran

mereka untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja mereka (*Expert Panel®*, 2023). Mengadopsi filosofi bahwa kompensasi dan benefit lebih dari sekadar gaji mengakui nilai total dari penghargaan karyawan dan dapat membantu menarik dan mempertahankan talenta (Parghan, 2024). Terakhir, memanfaatkan teknologi untuk mengotomatisasi perhitungan insentif dan administrasi benefit dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi, serta mengurangi beban administrative (The Rippling Team, 2024a).

Studi Kasus: Implementasi Sistem Kompensasi dan Benefit yang Berhasil dalam Memotivasi Karyawan Ritel

Beberapa studi kasus menyoroti keberhasilan perusahaan ritel dalam menerapkan sistem kompensasi dan benefit untuk memotivasi karyawan mereka. Costco membayar upah rata-rata yang lebih tinggi dari rata-rata industri, menawarkan benefit kesehatan dan pensiun yang sangat baik, dan cenderung mempromosikan eksekutif dari dalam perusahaan. Strategi ini telah menghasilkan tingkat *turnover* yang jauh lebih rendah dibandingkan pengecer lain dan kinerja keuangan yang kuat (Perman & Ton, 2024). Walmart telah meningkatkan upah minimum dan menawarkan bonus berbasis kinerja, opsi saham, dan benefit yang lebih banyak untuk mengurangi *turnover* dan meningkatkan kepuasan karyawan, yang berkorelasi positif dengan kinerja bisnis jangka Panjang (Wu, 2024).

Program "*Live Better U*" juga menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan karyawan (Wu, 2024). *Wegmans Food Markets* menekankan koneksi dengan tujuan perusahaan, menciptakan budaya dimana karyawan merasa disambut, dan secara aktif meminta umpan balik karyawan. Hal ini menghasilkan tingkat kepuasan dan retensi karyawan yang tinggi (Great Place To Work®, 2025). Target menawarkan berbagai benefit kesehatan, finansial, dan pendidikan, termasuk bantuan biaya kuliah dan rencana kesehatan yang komprehensif, yang berkontribusi pada tenaga kerja yang termotivasi dan reputasi merek yang kuat sebagai pemberi kerja pilihan. John Lewis menerapkan budaya kepemilikan karyawan, di mana karyawan diperlakukan sebagai mitra dan memiliki saham langsung dalam keberhasilan perusahaan, yang menghasilkan keterlibatan yang lebih tinggi, *turnover* yang lebih rendah, dan kinerja keseluruhan yang lebih baik. Studi kasus menunjukkan bahwa perusahaan yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan melalui kompensasi yang kompetitif dan benefit yang komprehensif seringkali mengalami *turnover* yang lebih rendah dan kinerja keuangan yang lebih baik di sektor ritel. Contoh-contoh dunia nyata memberikan bukti efektivitas strategi yang dibahas dan menawarkan model konkret bagi bisnis ritel lain untuk dipertimbangkan.

SIMPULAN

Tinjauan ini menegaskan bahwa sistem kompensasi dan benefit memainkan peran sentral dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan di industri ritel yang kompetitif dan berisiko tinggi terhadap *turnover*. Kompensasi yang adil dan kompetitif memang penting, namun motivasi yang berkelanjutan hanya dapat dicapai melalui pendekatan menyeluruh yang juga mencakup benefit non-finansial seperti asuransi, cuti berbayar, dan pengembangan karier. Teori motivasi klasik memberikan dasar untuk memahami kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Meskipun terdapat tantangan dalam implementasi, strategi seperti benchmarking, fleksibilitas benefit, dan budaya kerja yang positif terbukti efektif. Oleh karena itu, perusahaan ritel perlu mengadopsi pendekatan strategis dan responsif terhadap kebutuhan karyawan demi keberhasilan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Academy To Innovative HR. (n.d.). *Compensation and Benefits: The Complete Guide - AIHR*. Retrieved April 24, 2025, from <https://www.aihr.com/blog/compensation-and-benefits/>
- Addair, A. (2019). *Retail Employee Motivation and Performance*. 131.
- Alliant Human Capital. (n.d.-a). *5 Compensation Best Practices and Their Respective Implementation Costs — Alliant Human Capital*. Retrieved April 24, 2025, from <https://www.futuresense.com/blog/5compensationpractices>
- Alliant Human Capital. (n.d.-b). *A Comprehensive List of All Types of Compensation — Alliant Human Capital*. Retrieved April 24, 2025, from <https://www.futuresense.com/blog/a-comprehensive-list-of-all-types-of-compensation>
- Annamalah, S., & Ling, O. P. (2020). *Effectiveness of Compensation Structure on Employees Job Satisfaction*. December.
- Blitzrocks. (2024). *Overcoming Challenges in Retail Employee Commission Compensation*. <https://commissionsblog.blitzrocks.com/overcoming-challenges-in-retail-employee-commission-compensation>
- Carr, G. V. (2025). *Effective Retention Strategies Retail Sector Leaders Use to Reduce Voluntary Employee Turnover*. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=18841&context=dissertations>
- Compport. (2024). *Top Challenges in Compensation Management and How to Overcome Them*. <https://www.compport.com/blog/challenges-in-compensation-management-and-how-to-overcome-them>
- Cumming, J. (2024). *Unlocking Employee Motivation: A Key to Retail Success*. <https://refind.co.uk/employee-motivation-in-the-retail-industry/>
- Das, G., & Dutta, S. (2021). Staff motivators in organised retail sector. *Journal of Business & Retail Management Research*, 15(02), 46–55. <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v15is02/art-05>
- Deligiorgi, I. (2024). *11 Paid Time Off Types to Boost Productivity and Team Morale*. <https://blog.talenthr.io/paid-time-off/>
- Expert Panel®, F. C. M. (2023). *19 Best Practices For Managing Employee Benefits And Compensation*. <https://www.forbes.com/councils/forbeshumanresourcescouncil/2023/09/11/19-best-practices-for-managing-employee-benefits-and-compensation/>
- Gagné, M., & Hewett, R. (2025). What Leaders Get Wrong About Employee Motivation. *MIT Sloan Management Review*, 66(3). <https://sloanreview.mit.edu/article/what-leaders-get-wrong-about-employee-motivation/>
- gfoundry. (2024). *What is the importance of Compensation and Benefits for employees? - GFoundry*. <https://gfoundry.com/the-importance-of-compensation-and-benefits-for-employees/>
- Great Place To Work®. (2025). *How Employee Experience Drives Business Success in Retail | Great Place To Work®*. <https://www.greatplacetowork.com/resources/case-studies/how-employee-experience-drives-business-success-in-retail>
- Group, T. A. (2023). *5 HR challenges in the retail industry | The Access Group*. <https://www.theaccessgroup.com/en-gb/hr/5-hr-challenges-in-retail-industry/>
- HR Morning. (2025). *Compensation and Benefits: Best Practices for 2025 - HR Morning*. <https://www.hrmorning.com/articles/benefits-compensation-best-practices/>

- HRSOFT. (2020). *How Compensation Affects Employee Performance* | HRSOFT. <https://hrsoft.com/how-compensation-affects-employee/>
- Kalyanasundaram, P., K. Thirugnanasambanthan, S. Sethuram, & V. Vidhya. (2025). *A Study On Application Of Herzberg Two Factor Theory Model For Motivating Employees Working In Retail*. 15(1), 2324–2331.
- Logan, B., Fuller, D., Jakic, N., & Wu, J. (2024). *How retailers can build and retain a strong frontline workforce in 2024* | McKinsey. July. <https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/how-retailers-can-build-and-retain-a-strong-frontline-workforce-in-2024>
- Machova, R., Zsigmond, T., Zsigmondova, A., & Seben, Z. (2022). Employee satisfaction and motivation of retail store employees. *Marketing and Management of Innovations*, 1(1), 67–83. <https://doi.org/10.21272/mmi.2022.1-05>
- New City Insurance. (2024). *Understanding Compensation's Role in Employee Motivation* - New City Insurance. <https://newcityinsurance.com/understanding-compensations-role-in-employee-motivation/>
- Parghan, S. (2024). *Top 30 Compensation Best Practices for Modern Workplaces*. <https://www.kennect.io/post/compensation-best-practices>
- Paychex. (2024). *Small Business & Startup Employee Benefits Guide* | Paychex. <https://www.paychex.com/articles/employee-benefits/employee-benefits-and-small-businesses>
- Paylocity. (2024). *3 HR Challenges Facing the Retail Industry* | Paylocity. <https://www.paylocity.com/resources/library/articles/hr-challenges-retail/>
- Perman, C., & Ton, Z. (2024). *Costco and other retailers prove a 'good jobs' strategy works* | Institute for Business in Global Society. <https://www.hbs.edu/bigs/costco-and-other-retailers-prove-a-good-jobs-strategy-works>
- Pultorak, S. (2024). *The Complete Guide to Incentive Compensation for Retail Sales*. <https://www.canidium.com/blog/complete-guide-incentive-compensation-retail-sales>
- Rook, D. (2019). *Why Compensation and Benefits Are Key to Employee Satisfaction*. <https://gfoundry.com/the-importance-of-compensation-and-benefits-for-employees/>
- Sejal, L., & Bhavikatti, V. I. (2024). *A Study on Compensation and Reward System and Its Impact on the Motivational Level of Employees*. 6(6), 1–6.
- Sorn, M. K., Fienena, A. R. L., Ali, Y., Rafay, M., & Fu, G. (2023). The Effectiveness of Compensation in Maintaining Employee Retention. *OALib*, 10(07), 1–14. <https://doi.org/10.4236/oalib.1110394>
- The Rippling Team. (2024a). *Human Resources in the Retail Industry: Benefits, Challenges, and Best Practices* | Rippling. <https://www.rippling.com/blog/human-resources-in-retail-industry>
- The Rippling Team. (2024b). *What Is a Compensation Plan? Types, Benefits, and Best Practices* | Rippling. <https://www.rippling.com/blog/compensation-plan>
- Vora, S. (2024). *Compensation Planning Guide: Challenges and Solutions* - HRMS Software, HR & Payroll software. <https://www.opportunehr.com/hrms-blogs/compensation-planning-guide-challenges-and-solutions/>
- Wahdiniawati, S. A., & Immamah, E. (2024). *The Effect of Compensation, Organizational Culture, and Rewards on Employee Productivity in Retail Companies in Indonesia*. 2(03), 936–945.

- Wilson, M. (2025). *The Impact of Monetary Rewards for Employees* | *Bucketlist*.
<https://bucketlistrewards.com/blog/impact-monetary-rewards-employees/>
- Wu, Z. (2024). The Analysis of the Effect of Compensation Strategy on Corporate Performance: An Example from Walmart. *Highlights in Business, Economics and Management*, 24, 511–515. <https://doi.org/10.54097/jcemes64>