



Analisis Hubungan Gaji, Tunjangan, dan Produktivitas Karyawan terhadap Profitabilitas Perusahaan

Cindi Ida Febrianti^{1*}, Lathifatul Fikriyah², Rafika Meila Sari³

¹⁻³ Program Studi Manajemen Keuangan Syariah, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah, Indonesia

*Penulis Korespondensi: cindiidaf@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the relationship between salaries, allowances, and employee productivity on company profitability. Human resources are an important factor in determining organizational success because employee quality and performance directly influence the achievement of company goals. Providing appropriate compensation, including salaries and allowances, can increase employee motivation, job satisfaction, and loyalty, thereby encouraging higher work productivity. High productivity reflects the company's ability to utilize resources effectively and efficiently in order to produce optimal output. In addition, employee turnover is an important aspect that must be considered because it may affect operational stability and the company's effectiveness in achieving business targets. Profitability is used as the main indicator to assess the company's ability to generate profits from its operational activities. This study applies a quantitative method with an approach that examines the relationships among variables to obtain an overview of the influence of compensation and productivity on company profitability. The results of this study are expected to provide insights and recommendations for companies in managing human resources more effectively in order to improve financial performance sustainably.*

Keywords: Allowances; Employee Productivity; Employee Turnover; Profitability; Salary

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara gaji, tunjangan, dan produktivitas karyawan terhadap tingkat profitabilitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi karena kualitas dan kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak, baik berupa gaji maupun tunjangan, dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan sehingga mendorong peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas yang tinggi mencerminkan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien guna menghasilkan output yang optimal. Selain itu, tingkat *turnover* karyawan juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi stabilitas operasional dan efektivitas perusahaan dalam mencapai target bisnis. Profitabilitas digunakan sebagai indikator utama untuk menilai kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dari aktivitas operasionalnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis hubungan antar variabel untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kompensasi dan produktivitas terhadap profitabilitas perusahaan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman dan masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif guna meningkatkan kinerja keuangan perusahaan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Gaji; Kerja; Tunjangan; Produktivitas; Profitabilitas; *Turnover* Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Dinamika dunia bisnis yang kian kompetitif mendorong perusahaan untuk senantiasa meningkatkan kinerja agar dapat bertahan sekaligus berkembang. Salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan organisasi adalah mutu sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan memiliki peran vital sebagai pelaksana utama kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kerja perlu dilakukan secara optimal, salah satunya melalui pemberian kompensasi yang sesuai. Menurut Hasibuan (2019), pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mampu meningkatkan loyalitas dan kualitas kerja pegawai sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan secara optimal. Selain itu, Sutrisno (2020) menyatakan

bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis perusahaan yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan global.

Kompensasi dalam bentuk gaji dan tunjangan tidak sekadar menjadi balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga berperan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai. Karyawan yang memperoleh penghargaan melalui imbalan yang sesuai umumnya akan menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik. Produktivitas yang tinggi tersebut pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan laba perusahaan (Mangkunegara, 2021; Rivai, 2018).

Di sisi lain, tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat menjadi hambatan dalam menjaga konsistensi kinerja organisasi. Oleh sebab itu, penting untuk memahami hubungan antara kompensasi, produktivitas, dan profitabilitas perusahaan (Kasmir, 2021; Sedarmayanti, 2017).

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini didasarkan pada beberapa konsep utama, yaitu kompensasi, produktivitas kerja, *turnover* karyawan, dan profitabilitas. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik berupa imbalan langsung seperti gaji maupun tidak langsung seperti tunjangan, bonus, dan insentif. Kompensasi berfungsi untuk meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja.

Produktivitas kerja menggambarkan tingkat efisiensi dalam menghasilkan output dibandingkan dengan *input* yang digunakan. Semakin tinggi produktivitas, semakin efektif penggunaan sumber daya dalam organisasi. *Turnover* karyawan mengacu pada tingkat pergantian tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan dampak negatif, seperti meningkatnya biaya dan menurunnya kinerja organisasi.

Profitabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba dari aktivitas bisnisnya. Salah satu indikator yang sering digunakan adalah Net Profit Margin yang mencerminkan laba bersih terhadap penjualan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif melalui metode studi literatur guna memahami secara mendalam hubungan antara gaji, tunjangan, dan produktivitas karyawan terhadap profitabilitas perusahaan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman konseptual melalui penelaahan berbagai sumber tertulis yang relevan.

Data dalam penelitian ini bersifat sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber rujukan, seperti buku ilmiah, jurnal penelitian, artikel akademik, serta publikasi lain yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia dan kinerja keuangan perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui proses penelusuran, penelaahan, serta pengelompokan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi Sumber Daya Manusia

Pengertian Kompensasi

Peran MSDM adalah mengatur dan mengelola karyawan secara efektif agar tercipta kepuasan dalam bekerja. Dalam suatu organisasi, manusia memegang peranan yang sangat penting, karena tanpa keterlibatan mereka, tujuan organisasi akan sulit tercapai. Hal ini disebabkan karena manusia bertindak sebagai penggerak utama sekaligus penentu keberhasilan organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Hafni & Tsabit, 2021). Selain itu, Organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung kenyamanan kerja agar karyawan dapat mengembangkan serta mengoptimalkan kemampuan dan keterampilannya. Salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk mewujudkan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai (Asmayana, 2018). S.E.M.M. Dr. Syihabudhin et al., *Manajemen Kinerja Dan Kompensasi* (Media Nusa Creative (MNC Publishing), n.d.), hlm 15 <https://books.google.co.id/books?id=ito6EQAAQBAJ>.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Sutrisno, 2014). Dalam praktiknya, kompensasi menjadi elemen utama dalam hubungan antara perusahaan dan karyawan. Bentuk kompensasi tidak hanya terbatas pada pembayaran langsung berupa gaji atau upah, tetapi juga mencakup imbalan tidak langsung seperti tunjangan serta insentif yang bertujuan mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas kerja (Sunyoto, 2012).

Bagi karyawan, kompensasi memiliki peran yang sangat vital karena menjadi sumber utama dalam memenuhi kebutuhan hidup pribadi, keluarga, serta tanggung jawab sosial di lingkungan masyarakat (Rukmini, 2017). Sementara itu, bagi perusahaan, kompensasi merupakan faktor strategis dalam pengelolaan tenaga kerja, karena berpengaruh terhadap kinerja, loyalitas, dan keberlangsungan hubungan kerja. K F M Khusnia, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PRODUKTIVITAS KERJA)* (GUEPEDIA, n.d.), hlm 64 <https://books.google.co.id/books?id=03FMEAAAQBAJ>.

Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi dalam suatu perusahaan menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap terciptanya kepuasan kerja karyawan. Jika disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan tenaga kerja, kompensasi dapat berfungsi sebagai alat strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif (Schuler & Jackson, 1996). Selain itu, kompensasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, serta mendorong motivasi karyawan (Handoko, 1995). Hal tersebut menjadikan penyusunan kebijakan kompensasi bukanlah hal yang sederhana, melainkan cukup kompleks dan memerlukan pertimbangan dari berbagai aspek karena melibatkan kepentingan kedua belah pihak. Dari sisi perusahaan, kompensasi merupakan salah satu komponen biaya yang cukup besar, sedangkan bagi karyawan, kompensasi menjadi sumber utama pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. S.E.M.M. Dr. Ady Sumady Anwar, *KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI:: KUNCI KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN* (Dunia Penerbitan buku, 2025), hlm 67 <https://books.google.co.id/books?id=vKmeEQAAQBAJ>.

Kebijakan kompensasi adalah pedoman yang ditetapkan organisasi dalam mengatur pemberian imbalan kepada karyawan. Kebijakan ini mencakup berbagai komponen, seperti sistem penggajian, tunjangan, bonus, aturan kenaikan gaji, penghargaan, serta bentuk insentif lainnya. Tujuan utama dari kebijakan kompensasi yaitu untuk memastikan adanya konsistensi, keadilan, dan keterbukaan dalam pengelolaan imbalan bagi seluruh karyawan. Sistem Informasi Dalam Berbagai Perspektif: Sistem Informasi Dari Sudut Pandang Manusia Dan Sistem Informasi, Teknologi Dan Sistem Informasi, Organisasi Dan Sistem Informasi, Serta Pendidikan Dan Sistem Informasi : Berbagai Makalah Yang Disampaikan Dalam Konferensi Nasional Sistem Informasi 2006 (Informatika, 2006), hlm 98 <https://books.google.co.id/books?id=IUkJt4Pguv0C>.

Berbagai ahli telah mengemukakan pandangannya mengenai kebijakan kompensasi. Gómez-Mejía et al. (1997) menjelaskan bahwa kebijakan kompensasi merupakan serangkaian keputusan yang disusun organisasi untuk mengelola pemberian imbalan kepada karyawan secara efektif, dengan menekankan pentingnya keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kepuasan karyawan. Selanjutnya, *Bratton* dan *Gold* (2003) mendefinisikan kebijakan kompensasi sebagai pernyataan formal yang memuat nilai, filosofi, prinsip, serta pedoman yang menjadi acuan dalam pengelolaan kompensasi, sehingga mampu menciptakan konsistensi, keadilan, dan transparansi. B Hutahayan and F Riza, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Deepublish, 2023), hlm 147 - 148 <https://books.google.co.id/books?id=dstwEQAAQBAJ>.

Jenis- Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi yang umum diberikan kepada karyawan meliputi beberapa bentuk berikut:

- a) Gaji : Kompensasi tetap yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Besarnya gaji biasanya ditentukan berdasarkan pendidikan, pengalaman, jabatan, dan keahlian.
- b) Tunjangan: Kompensasi tambahan di luar gaji pokok yang dapat berupa uang atau fasilitas, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan tunjangan pensiun.
- c) Bonus: Imbalan tambahan yang diberikan atas pencapaian kinerja atau kontribusi tertentu yang melebihi target yang ditetapkan perusahaan.
- d) Insentif: Kompensasi tambahan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar mencapai target atau meningkatkan kinerja, biasanya diberikan berdasarkan hasil kerja atau prestasi. E S Purwanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan (CV Eureka Media Aksara, 2025), hlm 93 <https://books.google.co.id/books?id=sUOyEQAAQBAJ>.
- e) Kebijakan kesejahteraan karyawan: Bentuk kompensasi yang berfokus pada peningkatan kualitas hidup karyawan, baik dari aspek kesehatan, ekonomi, maupun keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Produktivitas Karyawan

Pengertian produktivitas Kerja

Sebuah organisasi yang ingin maju akan berusaha meningkatkan tingkat produktivitas kerja dalam seluruh sistemnya, baik manajemen, fungsional, maupun operasional. Produktivitas sendiri dapat dipahami sebagai hubungan antara *input* (masukan) dan *output* (luaran), di mana terdapat hubungan terbalik antara keduanya. Untuk mengetahui tingkat produktivitas tersebut, terdapat berbagai cara yang dapat digunakan, tergantung pada kebutuhan dan karakteristik organisasi dalam mengukur kinerja serta efisiensi yang dicapai.

Peningkatan produktivitas menjadi salah satu tujuan jangka panjang perusahaan dalam menjalankan strateginya. Secara etimologis, produktivitas berasal dari kata “produktif” yang mengandung makna adanya potensi yang dapat dikembangkan. Dengan demikian, produktivitas dapat dipahami sebagai suatu proses kegiatan yang terarah untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki suatu objek atau sumber daya. Secara filosofis, produktivitas mencerminkan keinginan dan usaha manusia, baik secara individu maupun kelompok, untuk terus meningkatkan kualitas hidupnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2009:130) yang menyatakan bahwa produktivitas mengandung makna dorongan dan

upaya manusia untuk meningkatkan mutu kehidupan di berbagai aspek. Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan : Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi (Deepublish, 2018) hlm 252 , <https://books.google.co.id/books?id=i-tnEQAAQBAJ>.

Pada dasarnya, setiap jenis *input* yang dapat diukur secara kuantitatif bisa dijadikan sebagai pembagi dalam perhitungan produktivitas (Nasution, 2001: 203). Oleh karena itu, dikenal berbagai bentuk produktivitas berdasarkan faktor produksi, seperti produktivitas lahan, modal, tenaga kerja, dan faktor lainnya. Namun, dalam praktiknya tenaga kerja paling sering digunakan sebagai indikator utama dalam mengukur produktivitas.

Pertama, biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja umumnya merupakan komponen terbesar dalam proses produksi barang atau jasa. Kedua, input yang berasal dari sumber daya manusia relatif lebih mudah diukur dibandingkan dengan faktor lain seperti modal. Perhitungan jumlah tenaga kerja serta jam kerja dapat dilakukan dengan lebih sederhana, meskipun terdapat perbedaan dalam keterampilan dan intensitas kerja. Selain itu, perkembangan teknologi yang mempermudah proses produksi pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh kemajuan kualitas tenaga kerja. Oleh karena itu, peran tenaga kerja sebagai indikator utama dalam mengukur produktivitas semakin kuat dan sulit untuk digantikan. (*Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan : Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi*, 2018)

Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja antara lain sebagai berikut:

a. Pendidikan

Pengetahuan merupakan hasil akumulasi dari proses pembelajaran, baik melalui pendidikan formal maupun informal, yang berperan dalam membantu pemecahan masalah serta mendorong kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan tingkat pengetahuan yang baik dan latar belakang pendidikan yang memadai, karyawan diharapkan mampu bekerja secara lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih produktif.

b. Kemampuan

Kompetensi merupakan gabungan dari berbagai kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga memiliki cakupan yang lebih luas dan dapat mencakup beragam fungsi. Dalam hal ini, pengetahuan dan keterampilan menjadi faktor penting yang memengaruhi kemampuan seseorang. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, maka semakin besar pula potensi kemampuan yang dimiliki individu tersebut.

c. Sikap mental dan moral

Karyawan yang memiliki mentalitas kerja yang baik cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab serta kesungguhan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan (Khusnia, n.d.)

Strategi Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas memerlukan strategi yang komprehensif dengan melibatkan berbagai aspek, seperti faktor individu, organisasi, teknologi, serta lingkungan kerja. Mathis dan Jackson (2020) menegaskan bahwa upaya peningkatan produktivitas perlu diselaraskan dengan kemampuan sumber daya manusia dan sistem yang ada secara terintegrasi dan berkelanjutan.

a. Pengembangan dan Peningkatan Kapasitas Karyawan

Pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan melalui pendidikan dan pelatihan merupakan strategi jangka panjang yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja. Iqbal dkk. (2020) menyatakan bahwa pelatihan memiliki kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja, inovasi, serta kemampuan adaptasi karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja

b. Dukungan Kepemimpinan dan Manajemen

Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan kejelasan arah, tujuan, serta rasa aman secara psikologis bagi karyawan. Bass (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan sebagai pendorong utama dalam pemberdayaan karyawan dan peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, pemimpin perlu menjadi teladan, serta secara konsisten memberikan umpan balik dan dukungan guna mendorong akuntabilitas dan perbaikan yang berkelanjutan.

c. Integrasi Teknologi dan Alat Digital

Transformasi digital memungkinkan penerapan otomatisasi, pemanfaatan analisis data, serta peningkatan kolaborasi yang berdampak pada efisiensi operasional.

d. Evaluasi Kinerja dan Mekanisme Umpan Balik

Sistem penilaian kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memungkinkan organisasi memantau tingkat produktivitas sekaligus mengidentifikasi adanya kesenjangan kinerja. Umpan balik yang diberikan secara efektif dapat mendorong refleksi dan proses pembelajaran, sehingga membantu karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

e. Budaya Organisasi dan Kolaborasi Tim

Budaya organisasi yang positif mampu mendorong terciptanya kolaborasi, kepercayaan, serta pertukaran pengetahuan antar karyawan. Schein (2021) menyatakan bahwa

budaya organisasi membentuk perilaku dan harapan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan.

f. **Optimalisasi Lingkungan**

Hubungan kerja yang dilandasi sikap saling menghargai dan inklusif juga mampu meningkatkan semangat kerja serta meminimalkan potensi konflik di lingkungan kerja. Peningkatan produktivitas tidak dapat dicapai melalui satu upaya saja, melainkan memerlukan pendekatan yang menyeluruh. Hal ini mencakup pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi, pemanfaatan teknologi, kepemimpinan yang efektif, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta sistem kerja yang mendukung. Organisasi yang mampu menerapkan pendekatan produktivitas secara terpadu akan lebih siap dalam mencapai tujuan, beradaptasi terhadap perubahan, serta mempertahankan daya saingnya. J L S Siagian et al., ANALISIS BEBAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA, 2025, hlm 148-150<https://books.google.co.id/books?id=OiPQEQAQBAJ>.

Turnover Karyawan

a. **Pengertian Turnover**

Perputaran atau pergantian karyawan (*turnover*) merupakan perpindahan tenaga kerja dalam pasar kerja, baik antar perusahaan, jenis pekerjaan, maupun antara kondisi bekerja dan tidak bekerja (Burgess, 1998). *Turnover* karyawan sendiri merujuk pada keluarnya karyawan dari suatu organisasi yang terjadi secara formal, di mana terdapat perbedaan antara perpindahan yang bersifat sukarela dan tidak sukarela (Allen et al., 2010). R O Tumanggor, Kepuasan Kerja Dan Subjective Well-Being Dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi (Penerbit Andi, 2020), hlm 57 <https://books.google.co.id/books?id=q-ENEAAAQBAJ>.

Konsep *turnover* karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) *Turnover* adalah kondisi ketika karyawan berhenti dari pekerjaannya, sedangkan tingkat *turnover* (*turnover rate*) menunjukkan persentase karyawan yang keluar dalam periode tertentu. (2) Tidak semua *turnover* berdampak negatif, karena pengaruhnya bergantung pada kualitas karyawan yang meninggalkan organisasi. (3) *Turnover* menjadi salah satu faktor utama yang dapat menurunkan produktivitas dan semangat kerja. (4) *Turnover* dapat bersifat fungsional atau positif, misalnya ketika karyawan dengan kinerja rendah memutuskan untuk keluar. (5) Fenomena *turnover* mendapat perhatian karena dapat menimbulkan biaya serta dampak yang cukup jelas bagi organisasi. (6) *Turnover* berkaitan dengan keluarnya karyawan, sedangkan retensi berkaitan dengan kemampuan organisasi mempertahankan karyawan. (7) Tingkat *turnover* yang rendah mencerminkan tingkat retensi karyawan yang tinggi (8) *Turnover* yang tinggi cenderung berdampak negatif dan dapat menghambat stabilitas serta keberhasilan

operasional organisasi. (9) Setiap terjadi *turnover*, organisasi berpotensi kehilangan sumber daya manusia, hubungan kerja yang telah terbangun, serta menghadapi persaingan dalam mendapatkan tenaga kerja baru. (Awa, 2024b: 135-136).K Sarianti et al., Manajemen Bisnis Ritel (Sada Kurnia Pustaka, 2024), hlm 192 <https://books.google.co.id/books?id=faPvEAAAQBAJ>.

b. Mengurangi *Turnover* Karyawan

Beberapa alasan mengapa mengurangi *turnover* karyawan penting: Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis & Manajemen: A-O, Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis, & Manajemen (Cipta Adi Pustaka, 1992), hlm 112 <https://books.google.co.id/books?id=RtfrAAAAMAAJ>.

- a. Biaya: Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dapat menimbulkan beban biaya yang cukup besar bagi perusahaan. Proses rekrutmen, penempatan, hingga pelatihan karyawan baru membutuhkan waktu dan sumber daya yang tidak sedikit. Oleh karena itu, dengan menekan tingkat *turnover*, perusahaan dapat mengurangi pengeluaran yang berkaitan dengan perekrutan serta pelatihan ulang tenaga kerja.
- b. Kontinuitas Operasional: Tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan sehari-hari. Pergantian karyawan yang terus-menerus berpotensi menimbulkan ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas serta efisiensi organisasi
- c. Kehilangan Bakat dan Pengalaman: Setiap kali karyawan keluar dari perusahaan, organisasi berpotensi kehilangan talenta, keterampilan, serta pengalaman yang bernilai. Kondisi ini dapat berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan dan melemahkan daya saing perusahaan di pasar.
- d. Peningkatan Moral Karyawan: Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan rasa tidak aman di kalangan karyawan yang masih bertahan terkait stabilitas pekerjaan dan masa depan perusahaan. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja serta motivasi mereka dalam menjalankan tugas.
- e. Membangun Budaya Organisasi yang Stabil: Dengan menekan tingkat *turnover*, perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih stabil dan berkelanjutan. Karyawan cenderung memiliki keterikatan serta komitmen yang lebih tinggi, sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif dan produktif. Beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk mengurangi *turnover* antara lain meningkatkan kepuasan kerja, menyediakan peluang pengembangan karier, memperbaiki komunikasi internal, serta memberikan kompensasi dan manfaat yang kompetitif. I Harsono et al., Manajemen

Sumber Daya Manusia Era Metaverse (MEGA PRESS NUSANTARA, 2024), hlm 39
<https://books.google.co.id/books?id=MSoYEQAAQBAJ>.

Profitabilitas

a. Pengertian Profitabilitas

Profitabilitas adalah indikator yang menggambarkan hubungan antara keuntungan yang diperoleh dengan aset atau modal yang digunakan untuk mencapainya. Esensi dari profitabilitas adalah seberapa besar laba yang mampu dihasilkan oleh perusahaan. G. Sugiyarso & F. Winarni (2005:118) menjelaskan bahwa profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang berkaitan dengan aktivitas penjualan, jumlah aset yang dimiliki, serta modal sendiri.

Rasio profitabilitas menggambarkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan melalui kegiatan operasional, pemanfaatan aset, serta penggunaan modal sendiri. Semakin besar tingkat profitabilitas, maka semakin baik kinerja perusahaan dalam mengelola dan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Menurut John (2005), rasio profitabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk melihat hubungan antara laba yang dihasilkan perusahaan dengan jumlah investasi atau modal yang digunakan dalam proses memperoleh laba tersebut. S A Siregar, KUMPULAN JURNAL AKREDITASI SINTA (AKUNTANSI KEUANGAN) (Belajar Akuntansi Online, hlm 6 2024), https://books.google.co.id/books?id=3m_6EAAAQBAJ.

Rasio profitabilitas merupakan indikator yang digunakan untuk menilai kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia secara optimal, seperti kegiatan penjualan, pengelolaan kas, penggunaan modal, tenaga kerja, hingga pengembangan cabang usaha (Syafri, 2008:304). Semakin tinggi nilai ROA, menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dalam memanfaatkan aset semakin baik dan efektif. S.E.M.E.S. Dr. Evan Hamzah Muchtar, CORPORATE GOVERNANCE : Konsep Dan Implementasinya Pada Emiten Saham Syariah (Penerbit Adab, 2021), hlm 45 <https://books.google.co.id/books?id=AdQeEAAAQBAJ>.

$$ROA = \frac{Net\ Income}{Total\ Assets}$$

b. Net Profit Margin (NPM)

Net Profit Margin (NPM) atau margin laba bersih merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur besarnya keuntungan bersih yang dapat dihasilkan perusahaan dari pendapatannya setelah dikurangi berbagai beban, seperti harga pokok penjualan, biaya

operasional, bunga, dan pajak. Menurut Sherman (2015), NPM merupakan rasio keuangan yang menggambarkan jumlah laba bersih yang dihasilkan dari setiap rupiah penjualan. Rasio ini juga dikenal sebagai tingkat keuntungan atas penjualan. Perusahaan yang memiliki nilai margin laba bersih lebih tinggi dibandingkan pesaing atau rata-rata industri umumnya dianggap memiliki kinerja yang lebih baik dalam memaksimalkan keuntungan.

Tujuan dan fungsi *Net Profit Margin* (NPM) merupakan rasio yang digunakan untuk menilai kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba bersih dari total pendapatan atau penjualan selama periode tertentu. Semakin tinggi nilai laba bersih yang diperoleh, menunjukkan bahwa perusahaan mampu mengoptimalkan pendapatan serta mengendalikan biaya operasional dengan baik dan efisien. S.E.M.M. Wawan Devis Wahyu and S.E.M.S. Ahmad Yani, *Manajemen Keuangan* (PT. RajaGrafindo Persada - Rajawali Pers, 2024)hlm 106 , <https://books.google.co.id/books?id=cOMNEQAAQBAJ>.

$$NPM = \frac{(\text{Penjualan} - \text{Harga Pokok Penjualan})}{\text{Penjualan}}$$

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa gaji, tunjangan, dan produktivitas karyawan memiliki keterkaitan yang kuat dengan profitabilitas perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas yang tinggi berkontribusi pada kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba secara maksimal. Selain itu, pengendalian tingkat *turnover* karyawan juga menjadi aspek penting dalam menjaga stabilitas organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Anwar, A. S. (2025). *Kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi: Kunci kepuasan dan kinerja karyawan*. Dunia Penerbitan Buku.
- Muchtar, E. H. (2021). *Corporate governance: Konsep dan implementasinya pada emiten saham syariah*. Penerbit Adab.
- Syihabudhin, S., Rachmawati, D., Wibowo, N. A., Ismawati, L., & Hasani, S. (n.d.). *Manajemen kinerja dan kompensasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Ensiklopedi ekonomi, bisnis & manajemen: A–O*. (1992). Cipta Adi Pustaka.
- Harsono, I., Mendrofa, S. A., Waruwu, R. M. P., Rela, I. Z., Anggraini, Y., Mirnayanti, S., Andriani, C., & Isma, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia era metaverse*. Mega Press Nusantara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Hutahayan, B., & Riza, F. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Khusnia, K. F. M. (n.d.). *Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja)*. Guepedia.
- Manajemen sumber daya manusia kekepalasekolahan: Melejitkan produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang memengaruhi*. (2018). Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, E. S. (2025). *Manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan*. CV Eureka Media Aksara.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Sarianti, K., Hananto, D., Makmur, M., Damayanti, N., Annas, M., Tahendrika, A., & Yusman, F. N. (2024). *Manajemen bisnis ritel*. Sada Kurnia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, J. L. S., Haslindah, A., Bora, M. A., Hanafie, A., Alius, M., Widigdo, A. M. N., Parningotan, S., & Perdana, R. (2025). *Analisis beban dan produktivitas kerja*.
- Siregar, S. A. (2024). *Kumpulan jurnal akreditasi SINTA (akuntansi keuangan)*. Belajar Akuntansi Online.
- Konferensi Nasional Sistem Informasi 2006*. (2006). *Sistem informasi dalam berbagai perspektif: Sistem informasi dari sudut pandang manusia, teknologi, organisasi, dan pendidikan*. Informatika.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tumanggor, R. O. (2020). *Kepuasan kerja dan subjective well-being dari perspektif psikologi industri & organisasi*. Penerbit Andi.
- Wahyu, W. D., & Yani, A. (2024). *Manajemen keuangan*. Rajawali Pers.