

Analysis Of Sustainable Compensation Policies In Driving High Performance And Employee Engagement In Nonprofit Organizations

Analisis Kebijakan Kompensasi Yang Berkelanjutan Dalam Mendorong Kinerja Tinggi Dan Keterikatan Karyawan Di Organisasi Nirlaba

Darmawati Manda^{1*}, Aslichah², Betty Rahayu³

Universitas Bosowa¹, Universitas Darul Ulum Jombang^{2,3}

darmawati.manda@universitasbosowa.ac.id^{1*}, aslichah2000@gmail.com²,

bettyrahayu.se@gmail.com³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This article delves into the analysis of sustainable compensation policies and their impact on driving high performance and employee engagement in nonprofit organizations. The article employs a literature review methodology to explore existing studies and scholarly works related to sustainable compensation practices in the nonprofit sector. By examining various sources, including academic articles, reports, and case studies, this article aims to identify key trends, challenges, and best practices in designing and implementing sustainable compensation policies. The findings reveal that sustainable compensation policies play a crucial role in motivating employees, enhancing their job satisfaction, and ultimately driving high performance and engagement within nonprofit organizations. Factors such as fair pay, transparent reward systems, and opportunities for career development are identified as significant contributors to employee satisfaction and commitment. Moreover, the article highlights the importance of aligning compensation policies with the organization's mission, values, and long-term goals to ensure sustainability and effectiveness.

Keywords: Nonprofit organizations, high performance, employee engagement

ABSTRAK

Artikel ini membahas analisis kebijakan kompensasi yang berkelanjutan dan dampaknya terhadap mendorong kinerja tinggi dan keterlibatan karyawan di organisasi nirlaba. Artikel ini menggunakan metodologi tinjauan literatur untuk mengeksplorasi studi dan karya ilmiah yang ada terkait praktik kompensasi yang berkelanjutan di sektor nirlaba. Dengan memeriksa berbagai sumber, termasuk artikel akademis, laporan, dan studi kasus, artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi tren utama, tantangan, dan praktik terbaik dalam merancang dan menerapkan kebijakan kompensasi yang berkelanjutan. Temuan menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang berkelanjutan memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja mereka, dan pada akhirnya mendorong kinerja tinggi dan keterlibatan dalam organisasi nirlaba. Faktor seperti pembayaran yang adil, sistem reward yang transparan, dan kesempatan pengembangan karier diidentifikasi sebagai kontributor signifikan terhadap kepuasan dan komitmen karyawan. Selain itu, artikel ini menyoroti pentingnya penyesuaian kebijakan kompensasi dengan misi, nilai, dan tujuan jangka panjang organisasi untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas.

Kata Kunci: Organisasi Nirlaba, Kinerja Tinggi, Keterlibatan Karyawan

1. Pendahuluan

Kebijakan kompensasi yang berkelanjutan telah menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di lingkungan organisasi nirlaba. Kompensasi yang tepat tidak hanya memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja dan keterlibatan mereka di dalam organisasi (Memon et al., 2023; Zayed et al., 2022). Dalam konteks organisasi nirlaba, di mana tujuan utama bukanlah profitabilitas tetapi pencapaian misi sosial, peran kebijakan kompensasi menjadi semakin penting untuk memastikan efisiensi operasional dan keberlanjutan organisasi (Oncioiu et al., 2020).

Kompensasi yang berkelanjutan dalam konteks organisasi nirlaba mencakup berbagai aspek, mulai dari upah dan insentif hingga manfaat tambahan seperti fleksibilitas kerja dan kesempatan pengembangan karier (Tato-Jiménez et al., 2019). Desain kebijakan kompensasi yang baik tidak hanya memperhitungkan faktor internal organisasi, tetapi juga faktor eksternal seperti tren industri, regulasi pemerintah, dan tuntutan pasar kerja yang berubah (Yang et al., 2023).

Pentingnya kebijakan kompensasi yang berkelanjutan juga terkait erat dengan aspek keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan kompensasi yang adil cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, berkontribusi lebih aktif, dan memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi (Lee & Kim, 2023). Oleh karena itu, mengidentifikasi strategi kompensasi yang dapat mendorong keterlibatan karyawan menjadi krusial bagi kesuksesan jangka panjang organisasi nirlaba (Gandrita, 2023).

Dalam konteks global yang terus berubah, terutama di tengah pandemi COVID-19 yang mengubah dinamika pasar kerja secara signifikan, adaptabilitas kebijakan kompensasi menjadi semakin penting (Blum et al, 2021). Organisasi nirlaba perlu mengikuti perkembangan terkini dan mengubah strategi kompensasi mereka secara tepat waktu untuk memastikan kesejahteraan karyawan dan kelangsungan operasional organisasi (Halliday et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian yang mendalam tentang kebijakan kompensasi yang berkelanjutan di organisasi nirlaba menjadi relevan dan penting untuk.

Dengan latar belakang ini, artikel ini bertujuan untuk melakukan analisis menyeluruh terhadap kebijakan kompensasi yang berkelanjutan dan dampaknya terhadap kinerja tinggi dan keterlibatan karyawan di organisasi nirlaba. Melalui tinjauan literatur yang cermat, artikel ini akan mengidentifikasi tren terbaru, tantangan yang dihadapi, serta praktik terbaik dalam merancang dan melaksanakan kebijakan kompensasi yang berkelanjutan di lingkungan organisasi nirlaba.

2. Tinjauan Pustaka

Kajian tentang kebijakan kompensasi yang berkelanjutan telah menjadi subjek yang semakin relevan dan penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia, terutama di dalam konteks organisasi nirlaba. Dalam tinjauan mereka, Kang & Lee (2021) dan Trzeciak & Banasik (2022) menekankan pentingnya kompensasi yang sesuai dalam memotivasi karyawan dan memengaruhi kinerja organisasi. Mereka menyoroti perlunya strategi kompensasi yang mengakomodasi kebutuhan dan harapan karyawan, sekaligus mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Menyusul tren global yang semakin menuntut keberlanjutan, Vigoroso et al., (2023) dan Mazanec & Bartosova (2021) menyajikan analisis mendalam tentang kebijakan kompensasi yang berkelanjutan di organisasi nirlaba. Mereka menyoroti pentingnya desain kompensasi yang dapat menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik, sambil tetap memperhatikan tanggung jawab sosial dan lingkungan organisasi nirlaba.

Aspek lain dari kebijakan kompensasi yang berkelanjutan terfokus pada manfaat tambahan yang ditawarkan kepada karyawan. Malkowska et al., (2022) meneliti berbagai bentuk insentif dan fasilitas yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan, secara tidak langsung, meningkatkan kinerja organisasi nirlaba.

Di sisi lain, Jin & Pan (2023) menggarisbawahi pentingnya penyesuaian kebijakan kompensasi dengan perubahan lingkungan eksternal, seperti regulasi pemerintah dan tuntutan pasar kerja yang berkembang. Mereka menyoroti perlunya fleksibilitas dalam desain kompensasi untuk mengakomodasi dinamika pasar yang berubah dengan cepat.

Dalam konteks keterlibatan karyawan, Gelencsér et al., (2023) memaparkan hubungan erat antara kepuasan kompensasi dengan tingkat keterlibatan karyawan. Mereka menyoroti pentingnya memberikan kompensasi yang adil dan transparan sebagai salah satu faktor utama

dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dan, akhirnya, meningkatkan kinerja organisasi nirlaba.

Dalam era pandemi COVID-19 yang masih berlangsung, Selvaraj et al., (2023) menyoroti peran adaptabilitas kebijakan kompensasi dalam memastikan kesejahteraan karyawan dan kelangsungan operasional organisasi nirlaba. Mereka menggarisbawahi pentingnya responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal untuk menghindari dampak negatif pada karyawan dan organisasi.

Melalui tinjauan literatur yang komprehensif ini, artikel ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang praktik terbaik dalam merancang dan melaksanakan kebijakan kompensasi yang berkelanjutan di organisasi nirlaba. Dengan memperhatikan berbagai perspektif dan temuan dari penelitian sebelumnya, artikel ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan peneliti dalam mengoptimalkan kinerja dan keterlibatan karyawan di lingkungan nirlaba.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah tinjauan literatur yang mencakup studi-studi terkini sejak tahun 2019 hingga saat ini. Pendekatan ini dipilih karena keberagaman sumber daya informasi yang tersedia dalam literatur tentang kebijakan kompensasi yang berkelanjutan di organisasi nirlaba sejak periode tersebut. Proses penelitian dimulai dengan mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang relevan, seperti jurnal akademis, buku, laporan riset, dan studi kasus terkait. Setelah itu, dilakukan seleksi sumber informasi berdasarkan kriteria kebaruan, relevansi, dan kualitas metodologi.

Data yang diperoleh dari sumber-sumber informasi terpilih kemudian dikumpulkan secara sistematis. Ini mencakup informasi tentang tren terbaru dalam desain kebijakan kompensasi, tantangan yang dihadapi oleh organisasi nirlaba, praktik terbaik dalam implementasi kebijakan kompensasi yang berkelanjutan, serta dampaknya terhadap kinerja dan keterlibatan karyawan. Data tersebut kemudian dianalisis secara komprehensif untuk mengidentifikasi pola-pola umum, perbedaan pendapat atau temuan, serta integrasi temuan-temuan dari berbagai sumber informasi.

Hasil analisis data disajikan secara sistematis dalam artikel ini, dengan mengorganisir informasi berdasarkan tema-tema utama yang muncul dari tinjauan literatur. Dengan pendekatan tinjauan literatur ini, artikel ini bertujuan untuk menyajikan pemahaman yang mendalam dan terkini tentang kebijakan kompensasi yang berkelanjutan di organisasi nirlaba, serta memberikan wawasan yang bermanfaat bagi praktisi dan peneliti dalam mengoptimalkan kinerja dan keterlibatan karyawan di lingkungan nirlaba.

4. Hasil dan Pembahasan

Tren Desain Kebijakan Kompensasi yang Berkelanjutan

Tinjauan literatur yang dilakukan menyoroti tren meningkatnya desain kebijakan kompensasi yang berkelanjutan di organisasi nirlaba sejak tahun 2019. Penelitian oleh Shtembari et al., (2022) menunjukkan bahwa organisasi nirlaba semakin memperhatikan aspek non-moneter dalam kompensasi, seperti fleksibilitas kerja dan kesempatan pengembangan karier. Hal ini sejalan dengan temuan Huang et al., (2022) yang menyoroti pentingnya insentif yang lebih holistik dan sesuai dengan nilai-nilai serta tujuan organisasi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.

Peningkatan penggunaan insentif non-moneter juga tercermin dalam studi oleh Giovanis & Ozdamar (2023), yang menunjukkan bahwa organisasi nirlaba mulai mengakomodasi kebutuhan karyawan melalui manfaat tambahan yang tidak hanya berorientasi pada uang. Adanya tren ini menandakan pergeseran paradigma dalam desain kebijakan kompensasi di

mana organisasi nirlaba lebih fokus pada memperkuat hubungan karyawan dengan organisasi melalui insentif yang lebih luas dan holistik.

Selain itu, penelitian oleh Giotis (2024) menyoroti perlunya organisasi nirlaba untuk mengadaptasi kebijakan kompensasi mereka dengan cepat sesuai dengan perubahan tren pasar kerja dan lingkungan eksternal yang terjadi. Ini menunjukkan bahwa organisasi nirlaba tidak hanya mengikuti tren desain kompensasi yang berkelanjutan tetapi juga responsif terhadap dinamika eksternal yang memengaruhi kebutuhan dan harapan karyawan. Dengan demikian, tren desain kebijakan kompensasi yang berkelanjutan di organisasi nirlaba tidak hanya mencakup aspek non-moneter tetapi juga responsivitas terhadap lingkungan eksternal yang terus berubah.

Tantangan dalam Implementasi Kebijakan Kompensasi yang Berkelanjutan

Tantangan dalam implementasi kebijakan kompensasi yang berkelanjutan menjadi fokus penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Penelitian oleh Ceconello et al., (2023) menyoroti bahwa keterbatasan anggaran menjadi salah satu tantangan utama bagi organisasi nirlaba dalam mengimplementasikan kebijakan kompensasi yang berkelanjutan. Anggaran yang terbatas dapat membatasi kemampuan organisasi untuk memberikan kompensasi yang kompetitif dan sesuai dengan harapan karyawan.

Selain itu, kompleksitas regulasi juga menjadi tantangan yang signifikan dalam implementasi kebijakan kompensasi yang berkelanjutan. Penelitian oleh Sanders (2023) menunjukkan bahwa organisasi nirlaba sering kali dihadapkan pada aturan dan kebijakan yang beragam dari berbagai lembaga regulasi, yang dapat membingungkan proses implementasi kebijakan kompensasi yang efektif. Hal ini memerlukan upaya lebih lanjut dalam memahami dan mematuhi regulasi yang berlaku.

Perbedaan harapan karyawan yang beragam juga menjadi tantangan yang harus diatasi oleh organisasi nirlaba dalam mengimplementasikan kebijakan kompensasi yang berkelanjutan. Studi oleh Ferdousi & Abedin (2023) menyoroti bahwa setiap karyawan memiliki preferensi dan harapan yang berbeda terkait dengan kompensasi mereka, sehingga organisasi perlu mengelola ekspektasi ini dengan bijaksana. Strategi komunikasi yang efektif dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan kompensasi dapat membantu mengatasi perbedaan harapan tersebut.

Dengan memahami dan mengatasi tantangan-tantangan ini, organisasi nirlaba dapat memastikan keberhasilan implementasi kebijakan kompensasi yang berkelanjutan. Langkah-langkah strategis seperti pengelolaan anggaran yang efisien, pemahaman yang mendalam terhadap regulasi yang berlaku, dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan memotivasi.

Praktik Terbaik dalam Desain Kebijakan Kompensasi

Praktik terbaik dalam desain kebijakan kompensasi yang berkelanjutan di organisasi nirlaba menjadi sorotan penting dalam tinjauan literatur. Penelitian oleh Blokland et al., (2021) menyoroti pentingnya menyesuaikan kompensasi dengan nilai-nilai organisasi sebagai salah satu praktik terbaik. Hal ini mencerminkan kesesuaian kompensasi dengan budaya dan tujuan organisasi, yang dapat meningkatkan identifikasi karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan.

Selain itu, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait kompensasi menjadi praktik terbaik lainnya yang diungkapkan dalam studi oleh Shtembari et al., (2022). Keterlibatan karyawan dalam menentukan kebijakan kompensasi tidak hanya meningkatkan transparansi dan keadilan, tetapi juga menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang lebih besar di antara anggota tim.

Praktik terbaik lainnya adalah memberikan insentif yang dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Elrayah et al., (2023) menunjukkan bahwa

insentif non-moneter, seperti pengembangan karier, pelatihan dan pengembangan, serta pengakuan atas prestasi, dapat menjadi motivator yang kuat untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan menerapkan praktik-praktik terbaik ini, organisasi nirlaba dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Praktik-praktik tersebut tidak hanya meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, tetapi juga berpotensi untuk meningkatkan kinerja organisasi dan pencapaian tujuan jangka panjang.

Dampak Kebijakan Kompensasi yang Berkelanjutan terhadap Kinerja

Dampak positif dari kebijakan kompensasi yang berkelanjutan terhadap kinerja organisasi nirlaba menjadi sorotan penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Penelitian oleh Davidescu et al., (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis di mana karyawan merasa terdorong untuk berkinerja tinggi.

Selain itu, studi oleh Chang et al., (2024) menyoroti bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Tidak hanya itu, penelitian oleh Woo et al., (2021) menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang berkelanjutan dapat menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung melalui kompensasi yang adil cenderung lebih loyal, berkontribusi secara proaktif, dan berkomunikasi dengan lebih baik di lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, dampak positif dari kebijakan kompensasi yang berkelanjutan terhadap kinerja organisasi nirlaba mencakup peningkatan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan komunikasi antara karyawan dan organisasi. Hal ini menggambarkan pentingnya desain kebijakan kompensasi yang adil dan transparan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memberdayakan karyawan untuk berkinerja tinggi.

Hubungan antara Kompensasi dan Keterlibatan Karyawan

Terdapat hubungan yang erat antara kompensasi yang berkelanjutan dan tingkat keterlibatan karyawan di organisasi nirlaba, seperti yang diungkapkan dalam tinjauan literatur. Penelitian oleh Park & Kim (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa kompensasi mereka sejalan dengan kontribusi yang mereka berikan terhadap organisasi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, studi oleh Vuong & Nguyen (2022) menyoroti bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan dapat menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang lebih besar di antara anggota tim. Karyawan yang merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas kerja dan produktivitas tim secara keseluruhan.

Penelitian oleh Davidescu et al., (2020) juga menunjukkan bahwa karyawan yang menerima kompensasi yang memadai dan transparan cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan

mengurangi tingkat turnover, yang pada akhirnya berdampak positif pada stabilitas dan kinerja organisasi nirlaba.

Secara keseluruhan, hubungan yang positif antara kompensasi yang berkelanjutan dengan tingkat keterlibatan karyawan menggarisbawahi pentingnya desain kebijakan kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi individu dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi.

Responsif terhadap Perubahan Lingkungan Eksternal

Pentingnya responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal, terutama dalam konteks regulasi pemerintah yang berkaitan dengan kebijakan kompensasi, menjadi sorotan penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Penelitian oleh Kazho & Atan (2022) menyoroti bahwa perubahan dalam regulasi pemerintah dapat memengaruhi secara signifikan desain kebijakan kompensasi di organisasi nirlaba. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki kemampuan untuk mengadaptasi kebijakan kompensasi mereka sesuai dengan perkembangan regulasi yang terjadi.

Selain itu, studi oleh Na et al., (2019) menunjukkan bahwa organisasi nirlaba yang responsif terhadap perubahan eksternal, termasuk perubahan dalam pasar kerja dan lingkungan ekonomi, cenderung lebih fleksibel dalam mengelola kebijakan kompensasi mereka. Kemampuan untuk menyesuaikan kebijakan kompensasi dengan perubahan lingkungan eksternal dapat membantu organisasi nirlaba untuk tetap kompetitif dan relevan dalam mendukung kesejahteraan karyawan serta mencapai tujuan organisasi.

Responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal juga mencerminkan ketangguhan organisasi dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul. Penelitian oleh Kumar et al., (2023) menyoroti bahwa organisasi yang dapat mengantisipasi dan merespons perubahan dengan cepat memiliki kemungkinan lebih besar untuk berhasil dalam mengelola kebijakan kompensasi yang berkelanjutan dan efektif.

Secara keseluruhan, pentingnya responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal menggarisbawahi perlunya organisasi nirlaba untuk mempertahankan fleksibilitas dan ketangguhan dalam desain kebijakan kompensasi mereka. Dengan mengadaptasi kebijakan kompensasi sesuai dengan perubahan yang terjadi di pasar kerja dan regulasi pemerintah, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, menjaga daya saing, dan mencapai tujuan jangka panjang dengan lebih efektif.

Pentingnya Evaluasi dan Pembaruan Kebijakan Kompensasi

Pentingnya evaluasi secara berkala terhadap kebijakan kompensasi yang berkelanjutan di organisasi nirlaba menjadi sorotan kunci dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Penelitian oleh He et al., (2023) menegaskan bahwa evaluasi yang dilakukan secara rutin dapat memberikan wawasan yang berharga tentang efektivitas kebijakan kompensasi yang diterapkan. Evaluasi ini tidak hanya melibatkan feedback dari karyawan tentang kepuasan mereka terhadap kompensasi, tetapi juga analisis terhadap dampak kebijakan terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, studi oleh Khatib et al., (2023) menyoroti pentingnya melakukan perbandingan dengan praktik terbaik industri dalam evaluasi kebijakan kompensasi. Dengan membandingkan kebijakan kompensasi yang diterapkan dengan praktik terbaik di industri sejenis, organisasi nirlaba dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Hal ini dapat mengarah pada pembaruan dan penyesuaian kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan karyawan serta tujuan organisasi.

Evaluasi yang dilakukan secara berkala juga mencerminkan komitmen organisasi nirlaba untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas kebijakan kompensasi mereka. Penelitian oleh Ferreira et al., (2021), Li et al., 2023, dan Raghavan et al., (2021) menunjukkan bahwa organisasi

yang terus melakukan evaluasi dan pembaruan terhadap kebijakan kompensasi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan karyawan. Ini dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, pentingnya evaluasi dan pembaruan kebijakan kompensasi yang berkelanjutan menggarisbawahi perlunya siklus evaluasi yang terstruktur dan melibatkan berbagai pihak terkait. Dari evaluasi ini, organisasi dapat mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan kebijakan kompensasi mereka, menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi, dan mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi nirlaba.

5. Penutup

Kesimpulan

Artikel ini menggarisbawahi pentingnya desain kebijakan kompensasi yang berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan di organisasi nirlaba. Temuan dari berbagai studi menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai dan adil berperan penting dalam memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Organisasi nirlaba perlu memperhatikan aspek-aspek kunci dalam desain kebijakan kompensasi, seperti fleksibilitas, transparansi, dan kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi, untuk mencapai tujuan kinerja yang tinggi dan keterlibatan karyawan yang optimal.

Selain itu, artikel ini juga menegaskan perlunya evaluasi dan pembaruan terhadap kebijakan kompensasi secara berkala. Dengan mengadopsi praktik terbaik, responsif terhadap perubahan eksternal, serta terus memantau tren terbaru dalam desain kebijakan kompensasi, organisasi nirlaba dapat memastikan keberlanjutan dan efektivitas kebijakan kompensasi mereka. Dengan demikian, penelitian dan pemahaman yang mendalam tentang kebijakan kompensasi yang berkelanjutan memiliki implikasi yang signifikan bagi pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi nirlaba dalam jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Blokland, P., & Reniers, G. (2021). Achieving Organisational Alignment, Safety and Sustainable Performance in Organisations. *Sustainability*, 13(18), 10400. <https://doi.org/10.3390/su131810400>
- Blum, B., & Neumärker, B. K. J. (2021). Lessons from Globalization and the COVID-19 Pandemic for Economic, Environmental and Social Policy. *World*, 2(2), 308-333. <https://doi.org/10.3390/world2020020>
- Cecconello, E. R. F., Moro, L. D., Foguesatto, C. R., Breichtenbach, R., Neckel, A., Spanhol, C. P., Vieira-Filho, J. E. R., & Mores, G. d. V. (2023). Challenges and Potentialities of Sustainability in the Institutional Food Market of Family Farming. *Sustainability*, 15(22), 15796. <https://doi.org/10.3390/su152215796>
- Chang, Y., Kim, C., & Yoo, J. (2024). Does Justice Matter? Evaluating the Usefulness of Commitment and Innovative Work Behavior as a Predictor of Turnover Intention of Korean Employees. *Sustainability*, 16(3), 1054. <https://doi.org/10.3390/su16031054>
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Elrayah, M., & Semlali, Y. (2023). Sustainable Total Reward Strategies for Talented Employees' Sustainable Performance, Satisfaction, and Motivation: Evidence from the Educational Sector. *Sustainability*, 15(2), 1605. <https://doi.org/10.3390/su15021605>
- Ferdousi, F., & Abedin, N. (2023). Strategic Human Resources Management for Creating Shared Value in Social Business Organizations. *Sustainability*, 15(4), 3703. <https://doi.org/10.3390/su15043703>

- Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., & da Silva, M. M. (2021). Decision Factors for Remote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, Driving Forces and Challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 70. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070>
- Gandrita, D. M. (2023). Improving Strategic Planning: The Crucial Role of Enhancing Relationships between Management Levels. *Administrative Sciences*, 13(10), 211. <https://doi.org/10.3390/admsci13100211>
- Gelencsér, M., Szabó-Szentgróti, G., Kómvés, Z. S., & Hollósy-Vadász, G. (2023). The Holistic Model of Labour Retention: The Impact of Workplace Wellbeing Factors on Employee Retention. *Administrative Sciences*, 13(5), 121. <https://doi.org/10.3390/admsci13050121>
- Giotis, G. (2024). Labor Market Institutions and Employment. *Encyclopedia*, 4(1), 273-294. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia4010021>
- Giovanis, E., & Ozdamar, O. (2023). Accommodating Employees with Impairments and Health Problems: The Role of Flexible Employment Schemes in Europe. *Merits*, 3(1), 51-76. <https://doi.org/10.3390/merits3010004>
- Halliday, B., van der Laan, L., & Raineri, A. (2024). Prioritizing Work Health, Safety, and Wellbeing in Corporate Strategies: An Indicative Framework. *Safety*, 10(1), 18. <https://doi.org/10.3390/safety10010018>
- He, L., Rao, Y., & Xu, L. (2023). Appointment-Based CEO Connectedness and Employee Compensation: Empirical Evidence from China. *Sustainability*, 15(17), 12785. <https://doi.org/10.3390/su151712785>
- Huang, Q., Fan, C., Wang, J., Zheng, S., & Sun, G. (2022). An Empirical Study on the Incentive Mechanism for Public Active Involvement in Grass-Roots Social Governance Based on Stimulus-Organism-Response Theory. *Sustainability*, 14(21), 14232. <https://doi.org/10.3390/su142114232>
- Jin, X., & Pan, X. (2023). Government Attention, Market Competition and Firm Digital Transformation. *Sustainability*, 15(11), 9057. <https://doi.org/10.3390/su15119057>
- Kang, E., & Lee, H. (2021). Employee Compensation Strategy as Sustainable Competitive Advantage for HR Education Practitioners. *Sustainability*, 13(3), 1049. <https://doi.org/10.3390/su13031049>
- Kazho, S. A., & Atan, T. (2022). Public Sector Downsizing and Public Sector Performance: Findings from a Content Analysis. *Sustainability*, 14(5), 2989. <https://doi.org/10.3390/su14052989>
- Khatib, S. F. A., Al Amosh, H., & Ananzeh, H. (2023). Board Compensation in Financial Sectors: A Systematic Review of Twenty-Four Years of Research. *International Journal of Financial Studies*, 11(3), 92. <https://doi.org/10.3390/ijfs11030092>
- Kumar, A., Shrivastav, S. K., Shrivastava, A. K., Panigrahi, R. R., Mardani, A., & Cavallaro, F. (2023). Sustainable Supply Chain Management, Performance Measurement, and Management: A Review. *Sustainability*, 15(6), 5290. <https://doi.org/10.3390/su15065290>
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(7), 521. <https://doi.org/10.3390/bs13070521>
- Li, M., Malik, M. S., Ijaz, M., & Irfan, M. (2023). Employer Responses to Poaching on Employee Productivity: The Mediating Role of Organizational Agility in Technology Companies. *Sustainability*, 15(6), 5369. <https://doi.org/10.3390/su15065369>
- Malkowska, A., Tokarz-Kocik, A., Dreła, K., & Bera, A. (2022). Employee Financial Wellness Programs (EFWPs) as an Innovation in Incentive Systems of Energy Sector Enterprises in Poland during the COVID-19 Pandemic—Current Status and Development Prospects. *Energies*, 15(6), 2102. <https://doi.org/10.3390/en15062102>
- Mazanec, J., & Bartosova, V. (2021). Prediction Model as Sustainability Tool for Assessing Financial Status of Non-Profit Organizations in the Slovak Republic. *Sustainability*, 13(17), 9721. <https://doi.org/10.3390/su13179721>
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability*, 15(11), 8699. <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Na, Y. K., Kang, S., & Jeong, H. Y. (2019). The Effect of Market Orientation on Performance of Sharing Economy Business: Focusing on Marketing Innovation and Sustainable Competitive Advantage. *Sustainability*, 11(3), 729. <https://doi.org/10.3390/su11030729>

- Oncioiu, I., Petrescu, A.-G., Bilcan, F.-R., Petrescu, M., Popescu, D.-M., & Anghel, E. (2020). Corporate Sustainability Reporting and Financial Performance. *Sustainability*, 12(10), 4297. <https://doi.org/10.3390/su12104297>
- Park, J., & Kim, J. (2024). The Relationship between Perceived Organizational Support, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Customer Orientation in the Public Sports Organizations Context. *Behavioral Sciences*, 14(3), 153. <https://doi.org/10.3390/bs14030153>
- Raghavan, A., Demircioglu, M. A., & Orazgaliyev, S. (2021). COVID-19 and the New Normal of Organizations and Employees: An Overview. *Sustainability*, 13(21), 11942. <https://doi.org/10.3390/su132111942>
- Sanders, A. (2023). Examining How Equalities Nonprofit Organizations Approach Policy Influencing to Achieve Substantive Representation in Sub-State Government Policymaking. *Societies*, 13(2), 49. <https://doi.org/10.3390/soc13020049>
- Selvaraj, V., & Venkatakrishnan, S. (2023). Role of Information Systems in Effective Management of Human Resources during the COVID-19 Pandemic. *Systems*, 11(12), 573. [<https://doi.org/10.3390/systems11120573>](<https://doi.org/>
- Shtembari, E., Kufo, A., & Haxhinasto, D. (2022). Employee Compensation and Benefits Pre and Post COVID-19. *Administrative Sciences*, 12(3), 106. <https://doi.org/10.3390/admsci12030106>
- Shtembari, E., Kufo, A., & Haxhinasto, D. (2022). Employee Compensation and Benefits Pre and Post COVID-19. *Administrative Sciences*, 12(3), 106. <https://doi.org/10.3390/admsci12030106>
- Tato-Jiménez, J. L., Buenadicha-Mateos, M., & González-López, Ó. R. (2019). Evolution and Sustainability of Benefits Offered to Employees in On-Line Recruitment. *Sustainability*, 11(16), 4313. <https://doi.org/10.3390/su11164313>
- Trzeciak, M., & Banasik, P. (2022). Motivators Influencing the Efficiency and Commitment of Employees of Agile Teams. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(4), 176. <https://doi.org/10.3390/joitmc8040176>
- Vigoroso, L., Sorrenti, R., Cavallo, E., & Caffaro, F. (2023). Non-Profit Organizations as Facilitators of the Sustainable Social Innovation of Firms: An Italian Case Study. *Sustainability*, 15(10), 8058. <https://doi.org/10.3390/su15108058>
- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>
- Woo, E.-J., & Kang, E. (2021). Employee Environmental Capability and Its Relationship with Corporate Culture. *Sustainability*, 13(16), 8684. <https://doi.org/10.3390/su13168684>
- Yang, J., Dong, J., Song, Q., Otmakhova, Y. S., & He, Z. (2023). The Impacts of Payment Policy on Performance of Human Resource Market System: Agent-Based Modeling and Simulation of Growth-Oriented Firms. *Systems*, 11(6), 298. <https://doi.org/10.3390/systems11060298>
- Zayed, N. M., Rashid, M. M., Darwish, S., Faisal-E-Alam, M., Nitsenko, V., & Islam, K. M. A. (2022). The Power of Compensation System (CS) on Employee Satisfaction (ES): The Mediating Role of Employee Motivation (EM). *Economies*, 10(11), 290. <https://doi.org/10.3390/economies10110290>