

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Rahardjo (2022) kompensasi adalah jumlah uang dan barang berharga lainnya (misalnya insentif, bonus, tunjangan) yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Enny (2019) kompensasi adalah bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi, kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2017) kompensasi adalah hasil produksi insentif yang dibayarkan kepada karyawan karena berhasil melampaui target.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk timbal jasa sejumlah uang dan barang berharga lainnya (misalnya insentif, bonus, tunjangan) yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi, dan pekerjaan mereka kepada organisasi atau perusahaan seperti berhasil melampaui target, kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung.

2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2013) dalam Sitio (2020) kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu yang langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah insentif, bonus, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan.

1. Kompensasi finansial secara langsung, berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi,

- pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi finansial tidak langsung, berupa program program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
 3. Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Moedasir (2022) tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi:

1. Performa Pekerja

Ketika seorang karyawan merasa puas dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan tempatnya bekerja, maka dia akan memiliki performa kerja lebih baik. Adanya kompensasi bisa membentuk lingkungan kerja sportif sekaligus kompetitif dalam bekerja sehari-hari.

2. Terbentuk Ikatan Kerja

Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya agar mereka yang bekerja memiliki hubungan baik dan profesional dengan perusahaan tempatnya bekerja.

3. Motivasi

Saat lingkungan kerjanya sportif dan kompetitif, pekerja ini akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Ia pun akan terus berusaha lebih baik dari sebelumnya, sehingga meningkatkan nilai perusahaan di pandangan masyarakat luas.

4. Kepuasan Kerja

Perusahaan yang memberikan kompensasi kepada karyawannya akan menimbulkan kepuasan. Bagi perusahaan akan merasa puas dengan kinerja dan pengabdian karyawan. Sementara karyawan merasa puas karena telah dihargai oleh tempatnya bekerja.

5. Mendorong Pertumbuhan Perusahaan

Rasa puas pekerja terhadap kompensasi yang diterimanya akan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi perusahaan. Akhirnya, pemberian kompensasi ini dapat mendorong stabilitas di perusahaan.

6. Disiplin Kerja

Ketika kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai atau bahkan melebihi kepuasan mereka, tidak hanya motivasi yang akan tumbuh di dalam diri karyawan. Semangat disiplin kerja pun akan semakin meningkat. Karyawan akan terus menunjukkan performa terbaiknya agar hak yang diterimanya semakin layak.

7. Memenuhi Administrasi Legalitas

Perusahaan yang memberikan kompensasi terhadap para pekerjanya memiliki legalitas yang baik di dalam pemerintahan atau sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Sehingga secara legalitas administrasi, perusahaan akan dipercaya dan memiliki kredibilitas yang baik.

8. Serikat Buruh

Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak kepada para pekerjanya, maka pekerja yang bergabung dengan serikat buruh atau serikat pekerja menjadi makin berkualitas dan lebih terbuka. Karena di dalam serikat buruh atau pekerja, karyawan lebih terbuka menyampaikan aspirasinya saat berunding mengenai hak dan kewajibannya.

2.1.4 Faktor Penyusun Kompensasi

Menurut Moedasir (2022) faktor yang berpengaruh terhadap kompensasi dan tingkat upah yang diterima oleh seorang karyawan atau pekerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawannya tergantung dari beberapa hal seperti keuntungan atau profit, pemasukan, dan hal lain yang diterima oleh perusahaan.

2. Tingkat Hidup

Tingkat hidup masyarakat di sekitar perusahaan menjadi faktor penyusun gaji dan kompensasi. Sebuah perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan lingkungan tempat atau lokasi perusahaan tersebut beroperasi. Biasanya, hal yang menjadi patokan oleh perusahaan adalah Upah Minimum Regional (UMR) atau istilah terbaru yang sudah diresmikan adalah UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Nilai UMR suatu wilayah sangat berpengaruh dan menentukan bagaimana sebuah perusahaan menghitung gaji, upah, dan kompensasi untuk karyawannya.

3. Harga Pekerjaan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dibedakan berdasarkan harga pekerjaan di perusahaan tersebut. Pekerjaan yang berat tentunya akan mendapatkan kompensasi berbeda dibandingkan pekerjaan yang ringan. Perusahaan akan berusaha memastikan uang yang dikeluarkan untuk kompensasi karyawan sesuai dengan kerja keras atau usaha yang diberikan para pekerja tersebut dalam menyelesaikan semua tugasnya.

4. Sistem Kompensasi

Perusahaan akan membuat sistem kompensasi secara detail dengan dasar prestasi dan waktu. Ukuran prestasi ini digunakan untuk memotivasi karyawan yang lain agar dapat meningkatkan

performa kerja seluruh karyawan. Sementara sistem waktu didapatkan karyawan apabila mereka bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan. Biasanya diberikan dalam bentuk uang lembur.

5. Tingkat Kompensasi di Perusahaan Lain

Perusahaan juga bisa membandingkan kompensasi yang diberikan perusahaan lain untuk tipe pekerjaan yang serupa agar bisa menentukan jumlah kompensasi untuk karyawannya sendiri. Selain gaji, beban kerja yang sama di beberapa perusahaan berbeda pun akan menentukan jumlah kompensasi yang diterima karyawan.

6. Perundang-Undangan yang Berlaku

Suatu perusahaan juga akan memberikan kompensasi sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Biasanya, poin tentang gaji, upah, dan kompensasi telah diatur di dalam undang-undang yang berlaku dan harus dipatuhi oleh seluruh perusahaan yang memiliki karyawan. Jika perusahaan melanggar undang-undang yang diberlakukan tersebut, akan ada sanksi yang harus dipatuhi.

2.1.5 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015) indikator kompensasi terbagi menjadi 4 yang akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

1. Upah atau Gaji

Gaji yang diberikan perusahaan biasanya berhubungan dengan tarif upah per jam. Di mana perhitungannya semakin lama waktu bekerja, maka semakin besar pula gaji yang di dapat. Upah merupakan dasar pembayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji atau *salary* biasanya berlaku untuk tarif harian, mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan-tambahan gaji di luar gaji pokok atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, dan profit. Termasuk juga upaya-upaya pemangkasan biaya yang tergantung dengan kebijakan perusahaan.

3. Tunjangan

Salah satu bentuk tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan. Begitu juga dengan program pensiun serta tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan perusahaan juga meliputi mobil perusahaan, keanggotaan klub, penggantian biaya parkir atau tempat parkir khusus, dan lain sebagainya. Hal ini tergantung kesanggupan perusahaan dalam memberikan fasilitas bagi karyawannya. Biasanya semua telah tertuang dalam surat perjanjian kerja.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Edison, dkk., (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dari pengertian kinerja menurut para ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan tanggung jawab dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.
4. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

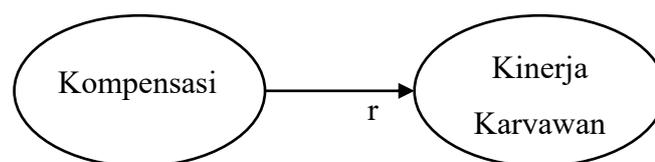
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan yaitu dengan adanya kompensasi maka karyawan akan lebih termotivasi untuk dapat bekerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan bagi perusahaan. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *hauling* pada CV Raja Oto Care, maka dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan penulisan dalam penelitian ini. Skema kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti (2023)

2.4 Hipotesis

1. Asmayana (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.

2. Ponagajouw (2015) menyatakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif dengan tingkat kecermatan yang kuat.
3. Firman (2019) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPRS Hikmah Wakilah sebesar 12%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah.
4. Arifudin (2019) menyatakan bahwa kompensasi di PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kriteria baik Kinerja karyawan PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,87 dengan kriteria baik kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
5. Rianda dan Winarno (2022) membuktikan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran di atas, hubungan antara variabel-variabel yang diajukan dalam hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

H_a : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan