

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Akbar, et al., 2021:15).

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi (Ariandi, 2018).

Dari pengertian di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa balas jasa tidak hanya berupa uang tetapi juga berupa bukan uang seperti fasilitas kesehatan, fasilitas perumahan, jaminan sosial, kendaraan, asuransi, dan segala bentuk jasa tersebut diberikan kepada para karyawan oleh perusahaan secara tetap. Kompensasi tidak sama dengan upah, meskipun upah merupakan bagian dari kompensasi dan mungkin upah tersebut merupakan bagian dari balas jasa yang paling besar. Pemberian kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan seorang menjadi karyawan selain itu kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para pegawai. Dengan demikian, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tetap sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masalah kompensasi bukanlah masalah yang kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat dan adil. Penetapan kompensasi minimum ini sangatlah penting, sebab bila penetapan kompensasi di bawah minimum maka dapat menyulitkan perusahaan. Misalnya perusahaan tersebut akan di anggap melanggar hukum, tidak beretika, dan melanggar hak asasi manusia.

2.1.1 Fungsi Kompensasi

Kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi atau perusahaan. Menurut Martoyo dalam Elmi (2018:84) fungsi kompensasi adalah:

- a. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.
- b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

2.1.2 Tujuan Kompensasi

Martoyo (2016) dalam Akbar, et al., (2021:127) berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai atau sebagai jaminan economic security bagi pegawai.
2. Mendorong agar pegawai lebih baik dan lebih giat.
3. Menunjukkan bahwa organisasi mengalami kemajuan.

2.1.3 Jenis Kompensasi

Retnowati dan Widia (2017) menyatakan bahwa kompensasi itu terbagi menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi Langsung, Terdiri Dari Gaji, Uang Transport, Tunjangan Hari Raya, Uang Lembur Dan Tunjangan Lainnya
Jenis kompensasi bersifat langsung merupakan imbalan moneter yang diberikan oleh organisasi. Gaji pokok dan gaji variabel merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung ini. Kompensasi dasar diterima oleh karyawan biasanya sesuai sebagai gaji atau upah yang disebut gaji pokok. Gaji variabel merupakan kompensasi yang berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari jenis ini adalah pembayaran bonus dan insentif :
 - a. Gaji merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur. Gaji merupakan faktor yang penting karena pada umumnya alasan sebagian orang mau bekerja adalah dikarenakan gaji.
 - b. Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan.
2. Kompensasi Tidak Langsung, Terdiri Dari Promosi Jabatan, Tunjangan Jabatan Dan Mutasi Kompensasi tidak langsung (fringe benefit) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Tunjangan adalah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok di mana perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Tunjangan merupakan imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaanya di organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Eva & Lestari, 2018).

Selain itu juga terdapat faktor motivasi yang mampu membentuk suatu sikap (attitude) seorang pegawai untuk menghadapi situasi kerja. Oleh sebab itu, ada banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.