

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia seperti:

Menurut Hasibuan (2013:10), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Filippo dalam Hasibuan (2013:11), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat”.

Menurut Handoko dalam Rachmawati (2007:3), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai sebagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Menurut Samsudin (2009:22), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses atau sistem perencanaan dan pengelolaan yang dilakukan secara bersama-sama oleh anggota organisasi untuk mencapainya suatu tujuan dari sebuah organisasi.

2.2 Pengertian Kompensasi

Ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kompensasi seperti:

Menurut Rachmawati (2007:146) “kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan”.

Menurut Flippo dalam Samsudin (2009:187) “kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum”.

Menurut Hasibuan (2013:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Sirkula dalam Hasibuan (2013:119) “kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen”.

Menurut Handoko (2007:155) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan oleh sebuah organisasi kepada anggota atas jasa yang telah diberikan.

2.2.1 Kompensasi Finansial

Menurut Rivai dan Sagala (2010:741), kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang berupa hiburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

2.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Rivai (2004: 359) tujuan organisasi memberikan kompensasi pada karyawannya adalah:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Perubahan sikap dan perilaku
5. Efisiensi biaya
6. Administrasi legalitas

Menurut Hasibuan (2013:121), tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan
2. Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaan.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang peburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.3 Asas dan Aspek Kompensasi

2.3.1 Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:122), asas kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi syarat-syarat internal konsistensi.

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.3.2 Aspek Kompensasi

Menurut Samsudin (2009:187), aspek kompensasi ada dua yaitu:

1. Pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus.
2. Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

2.4 Komponen-komponen Kompensasi Finansial

Menurut Mathis dan Jackson (2002:119), Komponen-komponen kompensasi terdiri dari:

1. Gaji

Gaji adalah pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja.

2. Upah

Upah merupakan pembayaran uang yang berdasarkan waktu dimana pembayarannya dihitung secara langsung sesuai dengan jumlah waktu kerja.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena perusahaan mendapatkan keuntungan.

4. Bonus

Bonus adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

5. Tunjangan

Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

2.5 Pengertian Komitmen

Ada beberapa pengertian komitmen menurut para ahli, seperti:

Luthans (2006: 249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota dari suatu organisasi tertentu, atau keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Davis dan Newstrom (2000) menyatakan bahwa komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasikan dirinya

pada perusahaan, dan untuk keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut.

Komitmen kerja karyawan dapat diartikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemauan yang berkelanjutan.

2.6 Komponen Komitmen

Menurut Allen dan Meyer (Luthans, 2006: 249) komitmen organisasi merefleksikan tiga komponen yaitu:

a. *Affective commitment*

Affective commitment adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

b. *Continuance commitment*

Continuance commitment adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

c. *Normative commitment*

Normative commitment adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

2.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Luthans (2006:249) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan, seperti:

a. Variabel orang

Yaitu dapat dilihat dari sisi usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektifitas positif atau negatif atau atribusi kontrol internal atau eksternal.

b. Variabel Organisasi

Yaitu dapat dilihat dari sisi desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan.

c. Variabel non-organisasi

Seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen selanjutnya.

2.8 Pedoman Meningkatkan Komitmen Organisasi

Menurut Dessler dalam Luthans (2006:250) ada beberapa pedoman untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan, yaitu:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia

aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.

2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi

Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan membentuk sebuah tradisi.

3. Menjamin keadilan organisasi

Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.

4. Menciptakan rasa komunitas

Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung dan kerja tim.

5. Mendukung perkembangan karyawan

Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan, memberdayakan, mempromosikan dari dalam,

menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.