

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Adapun pengertian kompensasi menurut para ahli sebagai berikut:

- a. Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.
- b. Menurut Rivai dalam Septawan (2014:5) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.
- c. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014:5) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

2.1.2 Jenis-jenis kompensasi

Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi langsung terdiri dari:

a) Gaji

Menurut Rivai (2005:379) dalam Kadarisman (2012:316) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005:118) dalam Septawan (2014:7), gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

Jadi gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang dibayar secara periodik kepada karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

b) Upah Lembur

Lembur atau sering disebut dengan *overtime* merupakan istilah yang dipakai untuk bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan oleh Undang-undang atau peraturan Pemerintah di negara bersangkutan. Kerja lembur merupakan pekerjaan yang dilakukan di luar hari kerja resmi dan jam kerja resmi, kecuali yang mendapat premi seperti tercantum dalam Pasal 20 Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Lembur atau overtime perlu direncanakan dengan baik sehingga tidak merugikan perusahaan, hal ini dikarenakan Biaya Lembur pasti lebih tinggi dari biaya waktu kerja biasanya. Upah kerja lembur adalah upah yang dibayarkan atas pekerjaan yang dilaksanakan pada waktu kerja lembur. Oleh karena itu, pengetahuan tentang cara menghitung lembur menjadi sangat penting untuk membantu manajemen dalam merencanakan jadwal dan kapasitas produksi yang sesuai dengan anggaran operasional produksi dan untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan dan karyawan.

c) Insentif

Insentif diberikan kepada karyawan dengan mempertimbangkan kinerja dan prestasi dari karyawan tersebut. Menurut Rivai (2005:384) dalam Kadarisman (2012:184) menyatakan bahwa insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

2.1.3 Tahapan Pemberian Kompensasi

Menurut Siagian dalam septawan (2014:9) yaitu dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal yaitu:

1. Melakukan analisis pekerjaan
Perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Melakukan Penilaian Pekerjaan
Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.
3. Melakukan survei berbagai sistem imbalan
Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.
4. Menentukan “Harga” Setiap Pekerjaan
Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Kompensasi

Menurut notoatmodjo (2003:155) dalam Septawan (2014:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Produktivitas Kerja
Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.
2. Kemampuan untuk Membayar
Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.
3. Kesiediaan untuk membayar
Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.
4. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja
Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

5. Organisasi Karyawan

Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut perusahaan tersebut.

6. Berbagai Peraturan Perundang-undangan

Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga system perundang-undangan, termasuk di bidang perburuan (karyawan). Berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

2.1.5 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2006:188) dalam Kadarisman (2012:78) tujuan pemberian kompensasi adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “economy security” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4. Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011:856), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Handoko (2001:193) dalam Mirnawati (2011:17) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Jadi kepuasan kerja adalah suatu keadaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas didalam diri seseorang karyawan mengenai pekerjaan mereka.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2005:475-476) dalam Mirnawati (2011:18) teori tentang kepuasan kerja adalah:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)
Mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.
2. Teori Keadilan (*Equity theory*)
Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.
3. Teori Dua Faktor (*Two factor theory*)
Hubungan profesionalisme karyawan dengan manajemen pekerjaannya. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu motivator atau satisfiers dan dissatisfies. Satisfiers adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menari,, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi.

1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2010:860) dalam Mirnawati (2011:19), faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1. Isi pekerjaan
Berat ringannya suatu pekerjaan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Pengawasan
Dengan melakukan pengawasan yang baik oleh pimpinan maka dapat diketahui kepuasan kerja seorang karyawan.
3. Organisasi dan manajemen
Organisasi juga dapat dijadikan tolak ukur kepuasan kerja karyawan
4. Kesempatan untuk maju
Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karirnya didalam suatu organisasi.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial
Pemberian kompensasi oleh perusahaan harus didasarkan pada asas keadilan dan kelayakan.
6. Rekan kerja
Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh rekan kerja didalam suatu lingkungan kerja.
7. Kondisi pekerjaan
Kondisi pekerjaan juga menjadi salah satu indikator kepuasan kerja, seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian nya.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Fathoni (2006:174) dalam Mirnawati (2011:19), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
Pemberian kompensasi oleh perusahaan harus didasarkan pada asas keadilan dan kelayakan.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
Seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian nya.
3. Berat ringannya pekerjaan
Berat ringannya suatu pekerjaan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
Keadaan didalam suatu organisasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Lingkungan yang bersih dan rapi akan membuat karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
Dalam bekerja biasanya dibutuhkan suatu peralatan yang digunakan sebagai alat penunjang dalam penyelesaian tugas tugas karyawan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
Pimpinan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya yaitu melalui gaya kepemimpinannya.
7. Sikap pekerjaan monoton atau tidak.
Pekerjaan yang monoton akan membuat karyawan merasa bosan dengan pekerjaan yang dilakukannya.