

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

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, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, cuti dan lain-lain.

Menurut Werther and Davis (1982 dalam Kadarisman, 2012:1) mengemukakan dengan istilah “*compensation*”, sebagai berikut; “*Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation*”. Berdasarkan pemikiran tentang pengertian kompensasi tersebut, berikut dikemukakan bahwa kompensasi disini adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Sofyandi (2008) mengemukakan, kompensasi pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. **Kompensasi Langsung (Direct Compensation)**

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya: gaji, insentif, bonus dan tunjangan jabatan.

2. Kompensasi Tidak Langsung (Indirect Compensation)

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan karyawan tersebut. Contohnya: tunjangan, fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

2.1.3 Komponen Kompensasi

Menurut Rivai (2004:360) komponen kompensasi terdiri dari:

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

d) Kompensasi Tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan

sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

2.1.4 Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012: 12) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

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 diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk pengusaha 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 kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

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

8. Pengaruh Pemerintah

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

2.1.5 Manfaat Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Yadi (2012:16) manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

a. Manfaat bagi perusahaan:

1. Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
2. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
3. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan

b. Manfaat bagi karyawan:

1. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
2. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya
3. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
4. Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

2.1.6 Asas Kompensai

Menurut Hasibuan (2007:122), 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. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.1.7 Peraturan Mengenai Kompensasi

Untuk peraturan yang membahas mengenai kompensasi atau pengupahan, terdapat pada UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 yaitu:

a. Pasal 88 Ayat (1) berisi:

“Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

b. Pasal 89 Ayat (1) berisi:

“Upah minimum terdiri atas:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten atau kota;
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten atau kota;

c. Pasal 90 Ayat (1) berisi:

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.”

Pasal 90 Ayat (2) berisi:

“Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.”

d. Pasal 92 Ayat (1) berisi:

“Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompensasi.”

Pasal 92 Ayat (2) berisi:

“Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan perusahaan dan produktivitas.”

e. Pasal 94 berisi:

“Dalam komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.”

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2010:856), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Fathoni (2006:174), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

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

1. Isi pekerjaan
2. Pengawasan (*supervision*)
3. Organisasi dan Manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

2.2.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2005:475-476) teori tentang kepuasan kerja antara lain:

- a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrapancy theory*)
Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi lebih dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrapancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
- b. 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. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- c. Teori Dua Faktor (*Two factor theory*)
Menurut teori ini kepuasan kerja dengan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *statisfies* atau motivator dan *disstatisfies*. *Statisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada

kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Disstatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

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

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat yang sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sikap pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Rivai dan Sagala (2010:859), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor intrinsik

Yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya.

2. Faktor ekstrinsik

Yaitu menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian.