

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Badriyah dalam Riska dan Wardhana (2018:3), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting di dalam pembangunan, seperti sumber daya alam, material, dan finansial, tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh ketersediaan faktor sumber daya manusia yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pengembangan sumber daya manusia pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Sutrisno (2015:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2015:4), mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Gomes (2003:1), sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh pihak perusahaan/organisasi dalam menarik sekaligus mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Bangun (2012:255), mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dijelaskan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi diberikan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya kompensasi karyawan akan merasa dihargai atas kinerjanya.

2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Simamora dalam Nugraha (2016:69), menjelaskan bahwa kompensasi memiliki beberapa jenis yaitu:

a. Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung ialah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (*base payment*): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.

1. Gaji atau upah

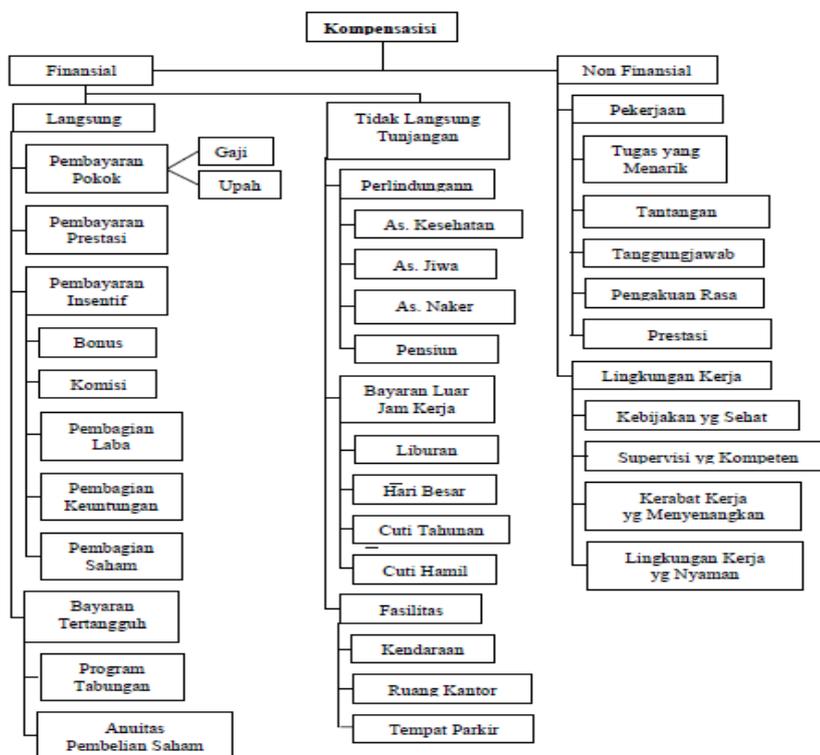
Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) sedangkan upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja semakin besar bayarannya).

2. Insentif

Insentif adalah merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang diharapkan pemberian insentif ini akan memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa akan datang yang telah disepakati sebelumnya. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan seperti asuransi, asuransi kesehatan dari perusahaan, tunjangan hari raya (THR) dan dana pensiun.



Gambar 1.2: Jenis-Jenis Kompensasi
 Sumber: Rivai dalam Musafir (2013:53)

2.2.3 Manfaat dan Tujuan Pemberian Kompensasi

1. Manfaat Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Karena dengan pemberian kompensasi secara adil dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan sekaligus dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016:238-240), terdapat manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi yaitu

1. loyalits karyawan meningkat
 artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh- sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

2. Motivasi kerja meningkat
Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja.
3. Semangat kerja meningkat
Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.
4. Memberi rasa aman
Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja.
5. Komitmen terhadap perusahaan meningkat
Dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua aturan yang ditetapkan perusahaan.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2016:236–237), Secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan hak karyawan
Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja.
2. Memberikan rasa keadilan
Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya.
3. Memperoleh karyawan yang berkualitas
Artinya pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar pekerjaan ke perusahaan.
4. Mempertahankan karyawan
Artinya pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar.
5. Menghargai karyawan
Artinya dengan adanya pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan.
6. Memenuhi peraturan pemerintah
Artinya pemberian kompensasi ini sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:127), faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan terbagi menjadi 10 faktor yaitu:

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencarian kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- c. Serikat Buruh/ Organisasi Karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- d. Produktivitas Kerja Karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya apabila kinerja atau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasi yang akan didapat kecil.
- e. Pemerintah dengan Undang-Undang
Pemerintah dengan Undang-Undang menciptakan besarnya batas upah /balas jasa minimum, peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

2.2.5 Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:122-123), mengemukakan bahwa pemberian kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan undang- undang perburuhan yang berlaku.

- a. Asas adil
Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.
- b. Asas layak dan wajar
Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.2.6 Kompensasi Non Finansial

Menurut Sunyoto (2015:273), Kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Martoyo dalam Nugrahanti dkk. (2016:69), Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja dimana orang itu bekerja seperti lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang mendukung.

Menurut Mondy dalam Lenni (2014:516), menjelaskan bahwa Kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja.

Menurut Rivai dalam Musafir (2013:52), Kompensasi non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

Menurut Bangun (2012:258), Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, pengakuan, dan lain-lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Menurut Kaswan (2011:177), Kompensasi non finansial diberikan sebagai imbalan kepada karyawan tertentu atau seluruh karyawan, seperti pujian, penerimaan, pengakuan atau yang lainnya tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dijelaskan bahwa kompensasi non finansial ialah imbalan yang bukan berupa uang melainkan fasilitas di dalam perusahaan, penghargaan dalam bentuk pengakuan hasil kerja, kenyamanan kerja, pujian, dan pekerjaan menarik.

Adapun kompensasi non finansial ialah seperti:

1. Penilaian terhadap prestasi dalam salah satu cara yang paling tepat dan paling penting untuk mengakui karyawan, karena dengan cara ini karyawan akan mengetahui perasaan seseorang terhadapnya.
2. Penghargaan merupakan salah satu bentuk apresiasi yang diberikan kepada individu atau kelompok yang berprestasi maupun unggul dalam bidang tertentu. Biasanya penghargaan berupa ucapan, sertifikat, piala, dan lain sebagainya. Memberi penghargaan kepada individu atau kelompok bertujuan agar karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya.
3. Promosi
Karyawan berharap agar pengakuan perlu dijabarkan lebih konkret. Bila karyawan berkembang dan mencapai kemajuan secara konsisten di dalam, suatu jabatan tertentu, mereka mengharapkan memperoleh pengakuan melalui promosi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. (Fitri 2018:20-21)

2.2.7 Kriteria Pemberian Kompensasi Non Finansial

Menurut Sahari dalam Etichasarie dkk., (2016:108), Kriteria tersebut ialah sebagai berikut:

1. Cukup memadai. Memenuhi persyaratan minimal (pemerintah, serikat pekerja, manajerial).
2. Pantas, patut, wajar, adil. Setiap orang sebaiknya diberi imbalan sesuai dengan usaha dan kemampuannya.
3. Seimbang, cocok.
4. *Cost Effective*. Sebaiknya tidak berlebihan, dipertimbangkan sesuai kemampuan organisasi.
5. *Secure* atau aman. Sebaiknya dapat memberikan rasa aman kepada karyawan.
6. *Incentive Providing*. Sebaiknya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.
7. Dapat diterima karyawan.

2.2.8 Indikator Kompensasi Non Finansial

Menurut Handoko dalam Faliani dkk., (2015:3), menjelaskan bahwasanya terdapat beberapa indikator dalam pemberian kompensasi non finansial yaitu:

- a. Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.
Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dapat berbentuk pekerjaan yang menarik, mendapatkan pelatihan sehingga memiliki kesempatan untuk berkembang, wewenang dan tanggung jawab, serta adanya penghargaan atas kinerja yang baik.

- b. Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan dari penjabaran diatas dapat dijelaskan bahwa kompensasi non finansial yang berkaitan langsung baik dengan pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan kerja dapat mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Selain itu karyawan juga mempunyai kesempatan untuk berkembang karena diberikannya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Bangun (2012:11), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Seseorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya menguntungkan atau merugikan dirinya, tergantung pada persepsi mereka apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau ketidakpuasan.

Menurut Wexley dan Yulk dalam Bangun (2012:237), kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Menurut Mangkunegara (2013:117), kepuasan kerja ialah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Robbins dan Judge dalam Ilahi dkk., (2017:33), mendefinisikan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Kepuasan kerja merupakan sikap atau persepsi karyawan dalam menilai dan merasakan terhadap pekerjaannya apakah

pekerjaan yang telah dilakukan tersebut ialah pekerjaan yang menguntungkan ataupun sebaliknya bagi mereka dan sesuai dengan harapan- harapan untuk kedepannya.

2.3.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:120), menjelaskan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara erfikir, presepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.
- c. Rekan sekerja (*co-warkers*), meliputi hubungan antar karyawan.
- d. Promosi (*promotion*), berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir.
- e. Gaji yang diterima (*pay*), meliputi besarnya gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
- f. Kondisi kerja (*working conditions*), meliputi jam kerja, waktu istirahat, lingkungan kerja, keamanan dan peralatan kerja.
- g. Perusahaan dan manajemen (*company and management*), berhubungan dengan kebijakan-kebijakan perusahaan, perhatian perusahaan kepada kepentingan karyawannya dan system penggajian.
- h. Keuntungan bekerja di perusahaan tersebut (*benefits*), seperti pensiun, jaminan kesehatan, cuti, THR (Tunjangan Hari Raya) dan tunjangan sosial lainnya.
- i. Pengakuan (*recognition*), seperti pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan, penghargaan terhadap prestasi karyawan dan juga kritikan yang membangun.

Menurut Sutrisno dalam Riska dan Wardhana (2018:3), mengatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, nyaman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan

waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.3.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Nugrahanti dkk., (2016:69), terdapat beberapa pengukuran kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri.
Dalam hal ini dimana perusahaan memberikan tugas yang menarik, tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan karakteristik pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dengan kepuasan kerja.
- b. Gaji.
Pemberian gaji yang sesuai dengan kontribusi karyawan, ketepatan waktu dalam pembayaran gaji, dan sistem pemberian gaji di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan.
- c. Promosi.
Kesempatan untuk maju dalam organisasi merupakan salah satu penentu kepuasan kerja.
- d. Rekan kerja.
Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu terutama rekan kerja yang bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan dan nasihat.