

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut KBBI, kompensasi merupakan suatu imbalan baik berbentuk uang maupun bukan uang (natura) yang diterima karyawan dari perusahaannya.¹⁷ Kompensasi merupakan suatu bentuk *reward* oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja dan produktivitasnya terkait hubungan kerja.¹⁸ Kompensasi adalah bagian dari solusi utama dengan tujuan untuk membuat anggota melakukan apa yang diinginkan organisasi. Strategi kompensasi seperti ini akan menjadi cara terciptanya minat bagi masyarakat yang memiliki kualitas untuk bergabung pada perusahaan sehingga seorang karyawan harus dapat memahami kebutuhannya dalam menjalankan pekerjaan, termasuk status, interaksi sosial, pertumbuhan, penghargaan, maupun perkembangan. Pengertian kompensasi menurut beberapa tokoh antara lain sebagai berikut:¹⁹

Kompensasi diadakan sebagai bentuk balas jasa atau imbalan dari perusahaan untuk karyawan karena telah berpartisipasi untuk menyumbangkan tenaga dan pemikirannya demi kemajuan perusahaan serta mencapai tujuan yang telah ditentukan.²⁰

¹⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Diakses pada 02 November 2022).

¹⁸ Yoyo Sudarso, et. al., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2018), 11.

¹⁹ Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi dalam Kinerja Karyawan* (NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022), 15-16.

²⁰ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional* (Indonesia: Bumi Aksara, 2012), 181.

Kompensasi yaitu sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Kompensasi ini dapat membuat karyawan memiliki kesempatan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, meningkatkan kebutuhan hidup, dan prestasi kerja.²¹ Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk langsung atau tidak langsung atas jasa yang telah diberikan untuk perusahaan sebagai imbalan.²²

Berdasarkan pendapat beberapa tokoh di atas, disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya untuk menghargai sebuah kerja keras yang telah mereka berikan.

2. Jenis Kompensasi

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara yang tidak sama dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, karena pemberian kompensasi disesuaikan dengan proses usaha dan sesuai dengan ketentuan dari perusahaan sehingga dapat dilihat beberapa bentuk kompensasi yang dilaksanakan oleh organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut.²³

a. Kompensasi Finansial

1) Upah atau gaji

Kompensasi ini terkait dengan tarif gaji dalam hitungan jam, sehingga jam kerja yang tinggi, maka upah atau gaji yang didapatkan oleh seorang karyawan akan semakin besar.

²¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPF, 2014), 155.

²² S. P Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 118.

²³ Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, 18-19.

2) Insentif

Tambahan gaji yang diberikan perusahaan diluar uang gaji atau upah yang diterima seorang karyawan. Pemberian insentif disesuaikan dengan produktivitas dari karyawan, tingkat penjualan, keuntungan yang diperoleh perusahaan, dan disesuaikan kebijakan perusahaan masing-masing.

3) Tunjangan

Fasilitas yang didapatkan karyawan dari sebuah perusahaan. Tunjangan atau fasilitas dapat berupa berbagai jenis asuransi serta beberapa tunjangan lain terkait kepegawaian.

b. Kompensasi *Non* Finansial

Kompensasi non finansial dapat berupa fasilitas lain yang disediakan perusahaan untuk memberikan kemudahan bagi karyawannya, seperti tempat parkir khusus karyawan, kendaraan yang disediakan perusahaan, peralatan kerja, dan sebagainya.

3. Tujuan Kompensasi

Setiap perusahaan sudah semestinya memiliki tujuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Tujuan utama dari pemberian kompensasi adalah sebagai bentuk motivasi yang diberikan perusahaan guna meningkatkan kinerja dari karyawan.

Ada delapan tujuan kompensasi yang dikemukakan Danang Suntoyo, antara lain:²⁴

a. Mewujudkan ikatan kerjasama antara perusahaan dan karyawan

²⁴ Danang Suntoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Caps, 2012), 37.

- b. Menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sebagai balas jasa atas kinerjanya
- c. Strategi dalam pengadaan karyawan yang lebih efektif
- d. Memberikan motivasi atas realisasi balas jasa pada karyawan
- e. Menciptakan stabilitas karyawan melalui berbagai program kompensasi yang adil dan layak
- f. Menciptakan kedisiplinan karyawan terhadap berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- g. Mengurangi adanya pengaruh serikat buruh dengan memberikan kompensasi yang baik
- h. Menghindarkan intervensi dari pemerintah melalui ketaatan pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi. Antara lain :²⁵

a. Produktivitas

Perusahaan pastinya berkeinginan memperoleh keuntungan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan dapat berupa keuntungan material maupun keuntungan *non* material sehingga sebuah perusahaan sudah semestinya melakukan pertimbangan terhadap produktivitas karyawannya dalam memberikan kontribusi pada perusahaan.

²⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 144-145.

b. Kemampuan perusahaan

Kemampuan perusahaan merupakan untuk membayar kompensasi pada karyawannya. (*ability to pay*).

c. Kesiediaan memberikan kompensasi

Perusahaan harus mempunyai kesiediaan dalam membayar kompensasi yang akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawan.

d. Permintaan Tenaga Kerja

Pemberian kompensasi juga dapat mengacu pada jumlah tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan.

e. Organisasi Karyawan

Kebijakan pemberian kompensasi juga dapat dipengaruhi oleh keberadaan forum-forum organisasi karyawan yang ada.

f. Adanya Peraturan dan Perundang-undangan

Peraturan dan perundang-undangan yaitu ketika sistem pemerintahan telah baik maka kondisi berbagai kehidupan masyarakat termasuk ketenagakerjaan akan ikut membaik.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan buah dari pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan kata lain yaitu sesuatu yang bisa dikerjakan oleh seseorang sesuai tugas dan fungsinya. Kinerja (*performance*) adalah pencapaian dari tugas yang telah dilaksanakan seorang karyawan.

Pengukuran kinerja dari seorang karyawan bisa dilihat melalui hasil tugas, hasil kegiatan, atau hasil kerja dengan kurun waktu.²⁶

Secara umum kinerja terbagi menjadi dua antara lain kinerja dari sisi individu dan kinerja sebuah organisasi. Adapun kinerja dari masing-masing individu merupakan hasil dari pelaksanaan tugas karyawan yang terlihat dari sisi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar kerja yang ditentukan, sedangkan kinerja secara organisasi sebagai hasil gabungan kinerja antar individu dan kinerja kelompok.²⁷

2. Indikator Kinerja

Terdapat lima indikator dalam kinerja perusahaan, yaitu sebagai berikut:²⁸

a. Kualitas

Pengukuran indikator ini dilakukan berdasarkan tingkat kualitas dan kesempurnaan pekerjaan karyawan dan menilai kemampuan serta keterampilan seorang karyawan.

b. Kuantitas

Indikator ini terkait jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan, kemudian dinyatakan sebagai kinerja karyawan berdasarkan unit yang terselesaikan.

²⁶ Ibid., 124.

²⁷ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 131.

²⁸ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh* (Jakarta: Indeks, 2012), 260.

c. Ketepatan Waktu

Melalui penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu dan memanfaatkan waktu untuk produktif menyelesaikan tugas serta tanggung jawab.

d. Efektivitas

Hal ini terkait penggunaan sumber daya untuk memaksimalkan tujuan pencapaian target setiap unit pada perusahaan.

e. Kemandirian

Sebagai wujud kemampuan dari seorang karyawan dalam melaksanakan kerja dan melakukan komitmen kerja. Sikap ini sebagai ukuran bagi seorang karyawan dalam berkomitmen pada sebuah instansi terkait.

3. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), dimana dirumuskan sebagai berikut:²⁹

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan + keterampilan). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan

²⁹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 280.

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Maka dari itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar bisa terarah dalam mencapai tujuan organisasi atau tujuan kinerja. Hal yang menyebabkan manusia melakukan kerja sama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya yaitu dengan cara memasuki suatu organisasi. Ada lima kebutuhan karyawan dalam organisasi yang disusun secara hierarkis (bertingkat), yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan yang bersifat fisiologis seperti sandang, pangan, dan papan;
- 2) Kebutuhan akan keamanan seperti kebutuhan akan keamanan jiwa dan harta;
- 3) Kebutuhan sosial seperti kebutuhan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, perasaan maju, dan tidak gagal serta kebutuhan ikut serta di dalam organisasi;
- 4) Kebutuhan akan *prestise* yaitu kebutuhan akan status yang diduduki seseorang;
- 5) Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization needs*) yaitu kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas mental dan

karyawan melalui *on the job training*, seminar, lokakarya dan lain sebagainya.³⁰

C. *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT)

1. Pengertian *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT)

Baitul Maal wa Tamwil atau biasa disebut BMT sebagai salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang bertujuan dalam pengembangan usaha mikro dan kecil dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat menengah ke bawah sesuai dengan prinsip syariah.³¹ Ada dua fungsi dalam BMT yakni menjalankan usaha produktif serta kegiatan investasi untuk meningkatkan kualitas ekonomi melalui kegiatan penunjang seperti produk pembiayaan, selain itu BMT juga berfungsi sebagai lembaga titipan dana filantropi seperti zakat, infaq, dan shodaqoh dan mendistribusikan dengan amanah.³²

2. Prinsip Operasional *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT)

Baitul Maal wa Tamwil (BMT) dijalankan berlandaskan syariah, maka kegiatan didalamnya termasuk produk yang disediakan berbentuk jasa perbankan dengan konsep Islami. Adapun prinsip pada pengelolaan kegiatan BMT, antara lain sebagai berikut:³³

- a. Prinsip Bagi Hasil, yaitu sebagai bentuk pembagian atas hasil usaha yang diterapkan antar kedua belah pihak yang melakukan akad.

³⁰ Ibid., 281.

³¹Supriadi Muslimin, "*Peranan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Terhadap Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Menengah (Studi Kasus Pada BMT Al Amin Makassar)*"(Skripsi, UIN Alauddin Makassar, 2015), 2.

³² Buchari Alma Donni Juni Priansa, *Manajemen Bank Syariah (Manajemen Bisnis Syariah)* (Bandung: Alfabeta, 2013), 63.

³³ Neni Sri Imaniyati, *Aspek-Aspek Hukum BMT* (Bandung: Citra Adtya Bakti, 2013), 76.

- b. Prinsip Jual Beli, yaitu sebagai transaksi yang menjual barang dengan harga beli tertentu yang telah ditambah keuntungan dan memberikan kuasa terhadap anggota yang diangkat sebagai agen untuk melakukan pembelian barang tersebut.
- c. Prinsip *Non Profit*, yaitu pembiayaan kebajikan. Dimana dalam hal ini lebih bersifat sosial dan tidak *profit oriented*.
- d. Akad Bersyarikat, yaitu suatu bentuk kerjasama yang masing-masing pihak masih menyetorkan modal sesuai perjanjian dengan adanya pembagian keuntungan dan kerugian sesuai kesepakatan.