

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Sistem kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mendukung produktivitas organisasi. Kompensasi memiliki cakupan yang luas, dan para ahli memberikan beragam definisi yang pada dasarnya memiliki inti pemahaman yang serupa. Setiap ahli menekankan aspek yang berbeda, namun secara umum merujuk pada konsep yang sama. Dalam buku *Human Resource Management* Gary Dessler menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan bentuk pembayaran maupun manfaat yang diperoleh karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka.⁹

2. Jenis-jenis Kompensasi

Tingkat kompensasi pada dasarnya ditentukan oleh berat ringannya beban kerja serta risiko yang harus ditanggung karyawan. Kompensasi juga mencerminkan posisi, pengalaman, dan sejauh mana kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya dapat dipenuhi.¹⁰ Menurut Mondy, kompensasi dikelompokkan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi

⁹ Sry Rosita et al., *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jambi: WIDA Publishing, 2024), 181-182.

¹⁰ Siti Nurdihana and Farhil Husaini, "Analisis Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sungai Bakau Kecil Kabupaten Mempawah," *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri* 10, no. September (2024).

nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, sedangkan kompensasi nonfinansial mencakup aspek pekerjaan itu sendiri serta lingkungan kerja. Klasifikasi tersebut juga masih digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pendekatan teori keadilan.¹¹ Berikut ini jenis-jenis kompensasi menurut Mondy dalam buku *Human Resource Management*.¹²

a. *Direct Financial Compensation* (kompensasi finansial langsung)

1) Gaji dan upah

Gaji diartikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tetap dalam bentuk pembayaran secara berkala dengan jumlah yang telah ditetapkan dan terjamin kepastiannya.¹³ Menurut Flippo, upah merupakan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukannya.¹⁴ Gaji umumnya diberikan secara tetap dan berkala, sedangkan upah diberikan berdasarkan waktu kerja, hasil kerja, atau perjanjian tertentu.¹⁵

2) Insentif

¹¹ Erni Zulfa Arini, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Pendekatan Teori Keadilan (*Equity Theory*)" *Salewangan Jurnal Ekonomi*, 19, no. 2 (2025).

¹² Kiki Joesyiana, Nanik Yuzalmi, and Mar'aini, *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia (Modern)* (Penerbit P4I, 2026), 47.

¹³ Ewi Sasmitasari et al., "Peran Motivasi dalam Memediasi Gaji dan Insentif dalam Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan," *Cash Flow Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 3 (2023).

¹⁴ Wasiman et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Model, dan Strategi Pengembangan SDM* (CV Batam Publisher, 2026), 190.

¹⁵ Hamida Hasan, "Sistem dan Prosedur Pembayaran Gaji Dan Upah," *AMSIR Management Journal* 7, no. 2 (2023),

Menurut Nitisemito insentif adalah penghasilan tambahan yang diberikan pada pekerja atau pegawai yang dapat memberikan prestasi yang telah diberikan.¹⁶ Pemberian insentif didasarkan pada anggapan bahwa uang mampu meningkatkan semangat kerja, sehingga karyawan yang produktif cenderung lebih menyukai sistem pembayaran yang disesuaikan dengan hasil kerja yang dicapai.

3) Bonus

Menurut Wirawandika, bonus merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pencapaian kinerja. Pemberian bonus bertujuan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan sekaligus mendorong peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁷

4) Komisi

Komisi merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas keberhasilannya dalam melaksanakan tugas atau mencapai target tertentu. Komisi dapat diberikan sebagai tambahan di luar gaji pokok maupun menjadi satu-satunya sumber penghasilan bagi karyawan sesuai dengan sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan.¹⁸

b. *Indirect financial compensation* (kompensasi tidak langsung)

¹⁶ Wasiman et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Model, dan Strategi Pengembangan SDM*, (CV Batam Publisher, 2026), 191.

¹⁷ Faikul Umam and Ari Basuki, *Pengaplikasian Microsoft Excel pada Dunia Kerja* (Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022), 55.

¹⁸ Septiawan Ardiputra et al., *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Feniks Muda Sejahtera, 2022), 74.

1) Tunjangan

Menurut Simamora tunjangan merupakan bentuk imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan, diberikan untuk mendukung kesejahteraan atau kebutuhan kerja karyawan, bukan sebagai imbalan langsung atas hasil kerja.¹⁹ Tunjangan biasanya dapat berupa finansial maupun non-finansial. Misalnya seperti tunjangan BPJS kesehatan, tunjangan BPJS ketenagakerjaan, tunjangan makan, tunjangan transportasi, dan sebagainya.

2) Fasilitas

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan untuk membantu pegawai dalam mempermudah pelaksanaan tugas, sehingga dapat menunjang dan meningkatkan kinerja mereka. Misalnya seperti fasilitas kendaraan, fasilitas mess, dan lain-lainnya.

3. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi merupakan tolok ukur yang digunakan untuk mengukur atau menilai sistem kompensasi dalam organisasi. Menurut Simamora dan Sinambela dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* indikator kompensasi mencakup:²⁰

a. Gaji dan Upah

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja

¹⁹ Hatidja et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pradina Pustaka, 2022), 142.

²⁰ Damayanti, Permatasari, and Sitio, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Penerbit NEM, 2024), 82.

produksi dan pemeliharaan yang berhubungan dengan tarif gaji per jam, sedangkan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan, atau mingguan.

b. Insentif

Berupa tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Dalam penelitian ini, insentif dispesifikasikan ke dalam dua bentuk pola pemberian, yaitu:

1) Pencapaian target

Tambahan kompensasi finansial yang diberikan atas keberhasilan karyawan memenuhi target kerja yang ditentukan.

2) Bonus lembur

Pembayaran tambahan yang diberikan atas kelebihan waktu kerja di luar jam kerja reguler perusahaan.

c. Bonus

Pembayaran tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas kesediaan meluangkan waktu dan tenaga di luar jam kerja reguler (lembur) demi menyelesaikan operasional perusahaan.

d. Tunjangan

Kompensasi tambahan pendukung kesejahteraan karyawan, baik berupa jaminan proteksi (seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan) maupun tunjangan harian seperti uang makan dan transportasi.

e. Fasilitas

Kompensasi non finansial berupa sarana prasarana pendukung yang

disediakan perusahaan guna memberikan kenyamanan dan kelancaran bagi karyawan selama menjalankan aktivitas kerja.

B. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Mathis dan Jackson, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.²¹

2. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson, kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, pengukuran kinerja tersebut meliputi:²²

a. Kuantitas

Kuantitas mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.²³ Indikator ini menunjukkan kemampuan karyawan dalam memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Semakin banyak tugas yang mampu diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, maka semakin baik pula kuantitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

²¹ Pasihul Lisan, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi* (Penerbit KBM Indonesia, 2024), 4.

²² Pasihul Lisan, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi* (Penerbit KBM Indonesia, 2024), 35.

²³ Baren Sipayung, *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Auditor: Teori Dan Studi Kasus* (CV. Bintang Semesta Media, 2022), 18.

b. Kualitas

Kualitas merupakan tingkat mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas kerja tercermin dari ketelitian, kerapian, kedisiplinan, serta kemampuan karyawan dalam mengikuti prosedur kerja yang berlaku.²⁴ Hasil pekerjaan yang berkualitas menunjukkan bahwa karyawan mampu memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan dengan baik.

c. Keandalan

Keandalan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara konsisten dan dapat dipercaya dengan tingkat pengawasan yang minimal.²⁵ Karyawan yang andal mampu menyelesaikan tugas dengan tepat, akurat, dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, keandalan juga mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjaga kualitas dan konsistensi hasil kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

d. Kehadiran

Kehadiran menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi jadwal kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.²⁶ Kehadiran dapat dilihat dari ketepatan waktu datang dan pulang kerja, tingkat absensi, serta kepatuhan terhadap jam operasional perusahaan. Semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan, maka semakin baik pula

²⁴ Rizal Azmi et al., *Pengantar Manajemen Kinerja* (Pradina Pustaka, 2024) 80.

²⁵ Iskandar et al., *Pengelolaan Kinerja Rantai Pasok Dengan Pendekatan SCOR* (Penerbit Salemba, 2024), 65.

²⁶ Hatidja et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pradina Pustaka, 2022), 80.

kontribusinya terhadap kelancaran kegiatan operasional perusahaan.

e. Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan karyawan untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Kerja sama yang baik memungkinkan terciptanya komunikasi yang efektif, koordinasi yang lancar, serta pembagian tugas yang seimbang. Dengan adanya kerja sama yang baik, pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih cepat dan hasil yang diperoleh menjadi lebih optimal.

C. Kompensasi Menurut Islam

Menurut perspektif Islam, kompensasi dikenal dengan istilah *ujrah*, yaitu imbalan yang halal dan dibenarkan atas jasa atau pekerjaan yang dilakukan seseorang. Konsep ini tidak hanya terbatas pada pemberian gaji, tetapi juga merupakan bentuk penghargaan terhadap usaha manusia yang harus diberikan secara adil, tepat waktu, dan tanpa penundaan.²⁷

Al-Qur'an dan Hadis memberikan pedoman yang tegas mengenai kewajiban memperlakukan pekerja secara adil. Salah satu hadis Nabi Muhammad SAW yaitu seperti berikut ini

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :
وَسَلَّمْ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: Dari Ibnu Umar RA, ia berkata bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering”

²⁷ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 7-9.

(HR. Ibnu Majah).²⁸

Hadis tersebut menegaskan bahwa pemberian upah harus dilakukan tepat waktu dan sesuai dengan usaha yang telah dikeluarkan oleh pekerja, agar mereka merasa dihargai dan diperlakukan secara adil.

²⁸ Muhamad Wildan Fawa'id, Nur Huda, "Praktik Sewa Lahan Pertanian Di Masyarakat Perspektif Hukum Ekonomi Islam," *El-Faqih: Jurnal Pemikiran Dan Hukum Islam* 6, no. 1 (2020): 36–48.