

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Teori Kompensasi

##### 1. Pengertian Kompensasi

Menurut Singodimedjo yang di kutip oeh Edy Soetrisno, mengemukakan bahwa Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh karyawan atas jasa atau tenaga yang diberikan kepada suatu perusahaan.<sup>5</sup> Diibaratkan karyawan seperti menjual tenaganya kepada perusahaan dan perusahaan memberikan kompensasi sebagai hasil dari tenaga yang mereka jual.

Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Moekija mengartikan kompensasi adalah pemberian imbalan jasa kepada pekerja dengan adil dan layak, karena pencapaian organisasi terjadi akibat sumbangan tenaga dari mereka.<sup>6</sup> Pemberian kompensasi yang tidak adil dan tidak layak bisa menyebabkan ketidakpuasan serta akan mempengaruhi tingkat kerja karyawan.

Dari pendapat tentang pengertian kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan yang berbentuk finansial maupun non finansial atas tenaga yang telah diberikan untuk perusahaan. Memberi kompensasi diatas harga pasar dapat dijadikan strategi untuk mempertahankan dan menarik karyawan

---

<sup>5</sup>Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 182

<sup>6</sup>Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2012), 91

baru, tetapi juga harus menyesuaikan kemampuan perusahaan.<sup>7</sup> Oleh karena itu, diperlukan sistem kompensasi yang baik dalam mengelola pemberian kompensasi.

Sistem kompensasi adalah sekelompok unsur yang digunakan dalam pemberian balas jasa kepada karyawan untuk mencapai sebuah tujuan. Adapun beberapa sistem kompensasi yaitu sebagai berikut:

a. Sistem waktu

Pemberian kompensasi pada sistem ini ditetapkan dengan mengacu pada waktu yang ditetapkan seperti per jam, hari, minggu dan bulan. Besarnya kompensasi didasarkan pada lama karyawan tersebut bekerja dan tidak dikaitkan dengan tingkat prestasi kerja.<sup>8</sup>

b. Sistem hasil

Pemberian kompensasi pada sistem ini tidak didasarkan pada lama waktu mengerjakan melainkan pada ketetapan satuan yang dihasilkan. Misalnya per potong, meter, liter, kg dan sebagainya.

c. Sistem borongan

Besarnya kompensasi pada sistem ini ditetapkan berdasarkan volume pekerjaan dan lama waktu mengerjakannya. Penetapan sistem borongan membutuhkan waktu cukup lama dan menggunakan banyak alat sehingga sistem ini dikatakan cukup rumit.<sup>9</sup>

## 2. Tujuan Kompensasi

---

<sup>7</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), 155

<sup>8</sup> Nurhadi Batjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makasar: Aksara Timur, 2018), 88

<sup>9</sup> Malayu S P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar Dan Kunci Keberhasilan)*, 134

Tujuan umum pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk menarik, memotivasi serta mempertahankan karyawan.<sup>10</sup> Dengan termotivasinya karyawan mereka akan semangat bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Adapun tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Untuk memenuhi kebutuhan

Dengan memberikan kompensasi kepada karyawan berarti memberikan jaminan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya maupun keluarganya.

b. Meningkatkan produktivitas kerja

Semakin baik kompensasi yang diberikan maka karyawan semakin produktif dalam beke.<sup>11</sup> Kepuasan karyawan dengan kompensasi yang diberikan dapat mendorong semangat bekerja dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

c. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Pemberian kompensasi harus membentuk keseimbangan antara yang telah dikerjakan dengan imbalan yang didapatkan, dengan begitu akan tercipta keadilan di antara karyawan.

d. Untuk mengembangkan kinerja karyawan

3. Bentuk-bentuk kompensasi

a. Kompensasi Finansial

---

<sup>10</sup> Yoyo Sudaryo dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: ANDI, 2019), 8

<sup>11</sup> Muhammad Tahmid Nur, "Kompensasi Kerja Dalam Islam", *Jurnal Muamalah*, Vol 2 No 2 (2015), 122

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang berbentuk uang yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan. Kompensasi finansial ini terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung merupakan bentuk kompensasi yang diberikan secara langsung dengan menggunakan uang yang dapat berbentuk upah, gaji, bonus dan insentif.<sup>12</sup>

Kompensasi finansial langsung berbentuk seperti gaji, upah dan insentif atau bonus. Gaji adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan atas tenaga dan pikiran yang telah diberikan ke perusahaan.<sup>13</sup> Gaji biasanya memiliki sifat yang tetap. Upah adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara langsung berdasarkan pada jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan. Sedangkan Insentif adalah imbalan yang sifatnya tidak tetap dan diberikan secara langsung kepada karyawan yang bertujuan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Misalnya pemberian bonus atau barang untuk karyawan yang prestasinya meningkat.<sup>14</sup>

Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung merupakan kompensasi yang berbentuk seperti asuransi Kesehatan hidup, kecelakaan, tunjangan sosial (berupa dana pensiun, tunjangan keselamatan sosial), kompensasi karyawan (berupa pelayanan

---

<sup>12</sup> Agus Dharma, *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006), 185

<sup>13</sup> Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: CV IRDH, 2019), 213

<sup>14</sup> Hadari nawasi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), 316-317

pekerja, beasiswa), tunjangan pembayaran waktu tidak hadir (seperti cuti, liburan, sakit, istirahat dan lain sebagainya).

b. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.<sup>15</sup> Dalam bentuk pekerjaan, kompensasi non finansial ini dapat berupa pemberian tugas-tugas yang menarik, menantang, penuh tanggung jawab, peluang untuk dikenal dan peluang untuk berkembang. Sedangkan dalam bentuk lingkungan kerja, kompensasi non finansial berupa kebijakan perusahaan yang jelas dan adil, atasan yang kompeten, teman kerja yang bersahabat, simbol status yang layak, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, pembagian kerja yang baik, peraturan kerja yang luwes dan lain-lain.<sup>16</sup>

Pemberian kompensasi non finansial kepada karyawan ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu selain kompensasi finansial, pemberian kompensasi non finansial juga penting.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

---

<sup>15</sup>Roihatul Musyafi', "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 39 No. 2 (Oktober 2016), 151.

<sup>16</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 158.

- a. Pendidikan dan pengalaman karyawan, karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi disertai pengalaman kerja akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi, begitupun sebaliknya
- b. Produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka perusahaan juga akan memberikan kompensasi yang tinggi, begitu juga sebaliknya.
- c. Jenis pekerjaan dan sifat pekerjaan. Semakin sulit pekerjaan dan memiliki resiko tinggi maka kompensasi yang diberikan akan lebih tinggi.
- d. Tingkat kemampuan perusahaan, pemberian kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan hendaklah menyesuaikan dengan kemampuan perusahaan dalam membayarkannya.
- e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku, tingkat pemberian kompensasi harus disesuaikan terhadap peraturan undan-undang yang berlaku.

## **B. Teori Produktivitas Kerja**

### 1. Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas adalah perbandingan keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Menurut Sondang P. Siagian produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan

maksimal.<sup>17</sup> Meningkatnya produktivitas akan mengakibatkan peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), keterampilan dan sistem kerja karyawannya.

Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto dalam bukunya menyatakan bahwa, Produktivitas kerja adalah hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan pada satuan waktu tertentu oleh individu ataupun kelompok, dalam suatu proses kerja.<sup>18</sup> Sedangkan menurut Tohardi, produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.<sup>19</sup>

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan tenaga kerja yang diberikan (*input*) dibandingkan dengan hasil yang didapat (*output*) dalam waktu yang ditentukan serta memiliki sikap mental untuk selalu memperbaiki diri.

## 2. Faktor-faktor yang mempegaruhi produktivitas kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun faktor lain seperti, tingkat penghasilan, tingkat pendidikan, motivasi kerja, kesehatan, jaminan

---

<sup>17</sup> Sondang P. Siagian, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 75

<sup>18</sup>Tjutju Yunarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2011, 156

<sup>19</sup>Eddy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 100

sosial, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Selain itu ada beberapa faktor yang bersumber dari pekerjaan, dan karyawan itu sendiri, yaitu:

a. Bersumber dari pekerjaan

Suatu pekerjaan yang membutuhkan banyak gerak akan dapat mengakibatkan produktivitas kerja rendah. Oleh karena itu perlunya studi yang dapat menciptakan gerakan-gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan dan mengurangi kesalahan.

b. Bersumber dari karyawan itu sendiri

Semangat, kegairahan serta motivasi para karyawan merupakan unsur penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh pemimpin yaitu: gaji yang layak, memperhatikan kebutuhan karyawan, penempatan karyawan pada posisi yang tepat.<sup>20</sup>

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan dengan baik oleh atasan karyawan juga akan berpartisipasi dengan baik pula. Selain itu pemberian hak-hak karyawan yang adil seperti kompensasi juga dapat meningkatkan semangat, motivasi dan kinerja karyawan. Dimana hal tersebut akan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Indikator produktivitas

Berikut adalah indikator produktivitas untuk mengukur produktivitas kerja:

---

<sup>20</sup>Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 251



a. Kemampuan

Seorang karyawan harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya. Kemampuan ini bergantung pada keterampilan dan profesionalisme yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Dengan demikian mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Seseorang karyawan harus berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil ini dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.<sup>21</sup>

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan menghadapi tantangan, semakin kuat tantangannya semakin baik pula pengembangan dirinya.

e. Mutu

---

<sup>21</sup> Muhammad Rifa'i, *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Di BMT Lantasir Pesantre Kediri)*, STAIN KEDIRI, 2017, 24

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai.<sup>22</sup> Oleh karena itu mutu sangat penting dan meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang nantinya akan berguna untuk perusahaan maupun dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (masukan).

Indikator-indikator diatas dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi produktivitas kerja karyawan dan memperbaiki jika ada kesalahan. Dengan begitu perusahaan dapat mengupayakan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

---

<sup>22</sup>Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 105