

BAB XI

TUNJANGAN DAN IMBAS KOMPENSASI

A. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya. Menurut Kadarisman Tunjangan dapat memberikan tambahan penghasilan untuk pegawai. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman (*security need*), sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai (*employee services*) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya.¹

Tunjangan adalah pembayaran (*payment*) dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Lebih lanjut tunjangan karyawan dibagi tiga yaitu:²

1. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.

¹ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, h.71

² Afriadie Kurniawan, Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh, *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, Vol. 8, No. 2, Juni 2017, H.119-133.

2. Tunjangan yang memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak diduga seperti perawatan gigi dan kesehatan termasuk ke dalam kategori.
3. Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah.

B. Fasilitas Kompensasi

Kompensasi tidak hanya berupa uang, melainkan berupa wujud kemudahan, kenikmatan atau kecakapan. Fasilitas (*Facility*) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, voucher belanja. Fasilitas diberikan berdasarkan kebijakan setiap perusahaan, fasilitas biasanya diberikan kepada karyawan dengan golongan tertentu dan ada pula yang diberikan kepada semua karyawan disuatu perusahaan. Karena merupakan kompensasi non finansial, fasilitas ini dapat digunakan hanya untuk dimanfaatkan dan dinikmati oleh karyawan tetapi tidak dapat diperjuangkan atau dinominalkan.³

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja.

³ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, h.71

Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. Menurut Simamora kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya.⁴

Salah satu variabel yang secara langsung berhubungan dengan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga, yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitas. Motivasi dari dalam diri karyawan ikut menentukan hasil kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawannya.⁵

C. Imbas Kompensasi

Salah satu manfaat kompensasi yang berada di luar jangkauan yaitu dengan tujuan merekrut orang-orang baru atau karyawan baru yang berkualitas, karena dengan pandangan bahwasanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut tinggi maka hanya orang-orang berkualitaslah saja yang akan terpilih. Secara otomatis hal ini akan memperkuat perusahaan dalam menata karyawannya. Dengan demikian, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang kompetitif sesuai dengan harapan serta mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.⁶

Menurut Schuler dan Jackson, pemberlakuan kompensasi menjadi nilai lebih bagi perusahaan, khususnya yaitu: mampu menarik calon karyawan berkualitas untuk bergabung atau bertahan

⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: TIE YKPN, 2014, h.59

⁵ Gerry Desler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks, 2010, h.77

⁶ L. Robert, Mathis dan H. Jackson, John, *Human Resources Menejement*, edisi 10, Jakarta: Salemba Empat, 2006, h.95

diperusahaan. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan, kelayakan dan rasa kemanusiaan yang berlaku saat ini. Mampu menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas serta dedikasi kerja yang lebih tinggi.⁷

Selain itu, imbas kompensasi juga mampu memperluas sasaran pasar yang menjadi target perusahaan. Dengan adanya kompensasi maka sebuah perusahaan mampu menerapkan strategi pasar berbasis karyawannya. Dengan karyawan yang berkualitas maka diharapkan kinerja perusahaan juga dapat dimaksimalkan. Memperkuat kondisi perusahaan, sehingga dengan adanya kompensasi kondisi, struktur hingga finansial perusahaan akan ditunjang dengan semangat kerja masing-masing karyawannya. Kekuatan finansial yang bagus yaitu dengan memperhatikan kinerja secara umum perusahaan.⁸

D. Pentingnya Kompensasi Bagi Produktivitas

Kompensasi diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik. Dalam pengertian yang lebih luas kompensasi itu penting diberikan kepada karyawan sebagai bentuk motivasi, sehingga kompensasi diberikan bukan sekedar diberikan untuk memberikan balas jasa kepada karyawan. Melainkan, pemberian tersebut sebagai bentuk pemberian semangat dari perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi yang diberikan dengan berpedoman pada beberapa kriteria yang telah ditentukan kepada karyawan yang memenuhi persyaratan.⁹

Tujuan kompensasi Mempertahankan karyawan berkualitas yang ada, yaitu dengan pemberian kompensasi dengan harapan

⁷ R.S. Schuler, dan Jackson S.E., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*, Jilid 2, Jakarta: Erlangga. 1999, h.99

⁸ *Ibid.*,

⁹ Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2009, h.77

dapat merangsang kinerja karyawan hingga menaikkan kompetisi karyawan secara sehat dan kompetitif. Terciptanya keadilan, yaitu memperhatikan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Dengan kompensasi yang diberikan dapat memberikan rasa keadilan yang berhubungan dengan keuangan.¹⁰

Kompensasi juga dapat membuat terjadinya perubahan perilaku dan sikap yang positif, yaitu dengan pemberian kompensasi maka diharapkan akan memberikan stimulus kepada karyawan agar berperilaku yang lebih baik. Dengan demikian kinerja perusahaan secara umum akan mengalami peningkatan. Selain itu, dengan menambah motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.¹¹

Terciptanya efisiensi biaya, yaitu apabila perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dapat membantu perusahaan untuk menjaga efisiensi biaya. Terlebih lagi dengan pemberian kompensasi ini dapat menjadi stimulus untuk menjaga hubungan antara karyawan dan perusahaan. Terjadinya legalitas administrasi, yaitu kompensasi pada dasarnya juga telah diatur dalam undang-undang oleh pemerintah. Sehingga pemberian kompensasi juga mewujudkan hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan, terlebih lagi menjadikan perusahaan tidak berperilaku sewenang-wenang kepada karyawannya, karena karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan sebagai aset perusahaan.

Keuntungan yang diraih perusahaan, yaitu produktivitas usaha, kinerja, dan keuangan perusahaan akan tetap terjaga dengan adanya pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Hal ini akan menjadi keuntungan tersendiri yang patut menjadi alasan utama perusahaan dalam memberikan kompensasi.¹²

¹⁰ M.S.P. Hasibuan, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, h.99

¹¹ *Ibid.*,

¹² T. H. Handoko, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2001, h.63

