

# BAB I

## PENGERTIAN KOMPENSASI

### A. Arti dan Istilah Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk macam upah, bonus, hadiah, dan berbagai macam pemberian lainnya yang diberikan kepada bawahan, karyawan ataupun pekerja dari atasan, perusahaan, ataupun seseorang yang bersifat pribadi. Kompensasi ini tidak hanya berupa uang saja, melainkan dapat berupa pengobatan, pemberian keringanan biaya, hingga tambahan gaji/insentif.<sup>1</sup> Dalam pengertian yang formal, kompensasi merupakan bentuk hadiah yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan.<sup>2</sup> Selain itu, kompensasi berarti sebagai penggenjot prestasi yang diberikan kepada pekerja/karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi ini dilaksanakan atas balas budi atas prestasi yang diberikan untuk perusahaannya tersebut.<sup>3</sup>

Lebih detail lagi, Kadarisman menyebutkan kompensasi merupakan sebuah balasan terhadap jasa seorang karyawan atas prestasi yang dicapai atau atas dedikasi karyawan tersebut terhadap perusahaan.<sup>4</sup> Senada, Sadarmayanti juga menerangkan bahwasanya kompensasi merupakan balasan kebaikan atau hadiah atas dedikasi

---

<sup>1</sup> Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007, h.16

<sup>2</sup> Melayu Hasibuan, S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, h.118

<sup>3</sup> Hani Handoko T., *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2011, h.155

<sup>4</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali, 2014, h.1

yang dibagikan kepada perusahaan dimana tempatnya bekerja<sup>5</sup>. Sedangkan menurut Sutrisno, kompensasi merupakan semua atau segala bentuk pemberian, bisa sebagai bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan/pekerja dalam suatu perusahaan.<sup>6</sup>

Pengertian yang lain, kompensasi merupakan kewajiban lain yang harus dibayarkan perusahaan kepada pekerja/karyawan sebagai *income* prestasi (masa kerja) pekerja/karyawan tersebut, atas apa yang telah diraih oleh karyawan tersebut.<sup>7</sup> Senada, menurut Sadili Samsudin, kompensasi juga dapat diartikan sebagai balas jasa atau balas budi yang diterima oleh pekerja/karyawan baik berupa uang maupun penghargaan, misalnya pemberian kendaraan bermotor, fasilitas kesehatan, fasilitas pendidikan para putra pekerja, dan lainnya.<sup>8</sup>

Kompensasi juga dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan, hal ini sesuai dengan pemaparan Panggabean, yaitu kompensasi merupakan sebuah penghargaan kepada seseorang yang telah berjasa, bukan hanya karyawan saja.<sup>9</sup> Kompensasi dalam arti yang luas yaitu imbalan yang diberikan kepada seseorang atas rasa terima kasih.<sup>10</sup> Selain itu, kompensasi dapat diterjemahkan berupa

---

<sup>5</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama, 2011, h.239

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015, h.183

<sup>7</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta: RinekaCipta, 2009, h.142

<sup>8</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, h.18

<sup>9</sup> S. M. Pangabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia, Bogor, 2002, h.112

<sup>10</sup> B. Siswasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UB Press, Malang, 2011, h.90

pemberian yang diberikan kepada seseorang, dalam mewujudkan tujuan perusahaan.<sup>11</sup>

## **B. Tujuan Umum Pemberian Kompensasi**

Kompensasi dianugerahkan pada pekerja/karyawan yang bekerja untuk sebuah perusahaan. Dalam pengertian yang lebih luas kompensasi itu penting diberikan kepada karyawan sebagai bentuk motivasi, sehingga kompensasi diberikan bukan sekedar 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.<sup>12</sup>

Beberapa tujuan kompensasi yaitu:

1. Mencari karyawan/karyawati berkualitas, yaitu sebuah perusahaan membutuhkan karyawan/karyawati yang berkualitas. Karena hal itu akan berkaitan dengan kinerja perusahaan secara menyeluruh.
2. Menjaga keberadaan karyawan berkualitas, yaitu atas pemberian kompensasi yang diberikan harapannya memicu atau merangsang kinerja karyawan hingga menaikkan kompetensi karyawan secara sehat dan kompetitif.
3. Terciptanya keadilan, yaitu memperhatikan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Dengan kompensasi yang diberikan dapat memberikan rasa keadilan yang berhubungan dengan keuangan.

---

<sup>11</sup> B. A. Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2007, h.180

<sup>12</sup> Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2009, h.77

4. 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.
5. 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.
6. Terjadinya legalitas administrasi, yaitu kompensasi telah diatur oleh pemerintah atau regulasi sesuai dengan undang-undang. 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.<sup>13</sup>

Sementara itu, dalam tujuan pemberian kompensasi yang lainnya, Handoko menyebutkan:

1. Keuntungan yang diterima tenaga kerja, yaitu ini menjadikan keuntungan bagi kedua belah pihak, yaitu perusahaan serta pekerja/karyawan. Kompensasi tersebut diharapkan memicu untuk bertahannya karyawan yang berkualitas, menjaga efisiensi tenaga kerja karena perusahaan tidak perlu repot-repot mencari tenaga kerja yang baru dan menghabiskan banyak uang untuk melaksanakan seleksi. Kemudian bagi tenaga kerja sendiri akan memperoleh keuntungan yaitu finansial karyawan, mampu meningkatkan taraf hidup, serta tidak perlu repot-repot harus berganti perusahaan.

---

<sup>13</sup> M.S.P. Hasibuan, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar*. Yogyakarta, 2009, h.99

2. Keuntungan yang diraih perusahaan, yaitu produktivitas usaha, kinerja, dan keuangan perusahaan akan tetap terjaga dengan adanya pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi ini akan menjadi keuntungan bagi penerimanya yang patut menjadi alasan utama perusahaan dalam memberikan kompensasi.<sup>14</sup>

### **C. Fungsi Pemberian Kompensasi**

Selain itu, menurut Maryoto kompensasi juga akan berfungsi:

1. Penataan sumber daya manusia karyawan yang dilaksanakan secara sederhana dan secara efisien. Hal ini menunjukkan dengan adanya kompensasi yang diberikan secara merata dan sesuai dengan kebutuhan konsumen, akan memberikan tingkat kinerja karyawan yang lebih produktif.
2. Kompensasi berfungsi untuk memperkuat stabilitas ekonomi serta pertumbuhannya yang terjadi. Hal ini menjadi sebuah sebab akibat adanya penggunaan sumber daya manusia/karyawan yang stabil, atau tidak terjadi perubahan/perpindahan/keluar masuk yang signifikan. Sehingga dengan stabilitasnya keberadaan karyawan perusahaan juga akan mudah menata kondisi ekonominya.
3. Keberadaan SDM/karyawan yang efisien serta efektif bagi keberadaan kinerja perusahaan. Dengan demikian akan mengimplikasikan kinerja perusahaan, tingkat produktivitas, serta efisiensi SDM secara menyeluruh. Dengan demikian hal ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

### **D. Faktor Penentuan Besaran Kompensasi**

Sementara itu, untuk penentuan besar kecilnya kompensasi tergantung dengan kondisi serta alasan-alasan yang didasarkan

---

<sup>14</sup> T. H. Handoko, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar*. Yogyakarta, 2001, h.63

oleh perusahaan. Sehingga dengan demikian kekuatan pemberian kompensasi tergantung pada kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Dengan demikian berbagai faktor penyebab diberikannya kompensasi harus dipertimbangkan dengan baik, agar pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berjalan dengan semaksimal mungkin dan ini akan menjadi keuntungan bagi perusahaan.<sup>15</sup>

Beberapa faktor yang patut menjadi pertimbangan dalam memberikan kompensasi yaitu: adanya permintaan serta penawaran tenaga kerja yang terjalin antara perusahaan dan karyawannya. Kemampuan keuangan atau finansial yang dimiliki oleh perusahaan. Kemudian adanya dorongan dari serikat buruh yang ada. Posisi dalam jabatan yang diberikan, kondisi ekonomi nasional, produktivitas dan kemampuan karyawan itu sendiri, hingga tingkat pendidikan dan faktor pengalaman yang dimiliki oleh karyawannya itu sendiri.<sup>16</sup>

Pengaturan dalam pemberian kompensasi, khususnya yang berkaitan dengan tata cara pemberian kompensasi sebagian besar tergantung pada kisaran waktu kerja, kualitas produksi, hingga sistem kinerja secara borongan.<sup>17</sup> Selain itu, alasan lainnya dalam pemberian kompensasi karena dasar yaitu karyawan tersebut telah memberikan sumbangsih yang nyata dalam memajukan perusahaan, atau mampu bekerja demi kemajuan perusahaan.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> S. Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2000, h.59

<sup>16</sup> M.S.P. Hasibuan, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, h.134

<sup>17</sup> *Ibid.*, h.134

<sup>18</sup> Poltak Lijan Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2018, h.112