

## **BAB II**

# **ALASAN PEMBERIAN KOMPENSASI**

### **A. Dasar Pemberian Kompensasi**

Pembahasan yang lainnya menyebutkan bahwa pemberian kompensasi saling berkaitan dengan sistem dan reward untuk pekerja/karyawannya. Dengan demikian perusahaan dalam memberikan kompensasi erat kaitannya dengan dalih adanya kinerja, sistem dan kualitas karyawan yang mendapatkan kompensasi. Dalam hal ini kompensasi lebih diartikan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kemudian tata cara dalam sistem pemberian kompensasi, reward dan pengukuran kinerja karyawan tidak dapat saling dipisah-pisahkan.<sup>1</sup> Sementara itu menurut Rivai, ia menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu pengganti dari kontribusi atas jasa, pekerjaan atau kegiatannya ditempat kerja.<sup>2</sup>

Kompensasi dalam pelaksanaannya dapat menjadi sebuah langkah yang tepat dalam memacu kinerja karyawan agar mampu berbuat semaksimal mungkin untuk perusahaan. Dengan demikian, kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari sisi perusahaan dapat memberikan efisiensi keuangan, karena tidak perlu mengeluarkan uang lebih karena harus melakukan seleksi karyawan baru. Dengan adanya pemberian kompensasi ini maka akan memberikan stimulus rasa memiliki yang lebih dari seorang karyawan kepada perusahaannya.

---

<sup>1</sup> *Ibid.*, h.219

<sup>2</sup> Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2011, h.741

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 sendiri.<sup>3</sup>

Adanya pemberian kompensasi juga akan membuat tali hubungan, karyawan dengan perusahaan dapat terjalin lebih erat lagi. Dengan demikian akan terjadi kualitas hubungan yang baik, yaitu hubungan yang tercipta atas dasar sama-sama membutuhkan satu sama yang lainnya. Apabila terjadi hubungan ini, maka perusahaan akan mendapatkan kenyamanannya yang dapat berfokus untuk memberikan sesuatu yang lebih lagi terhadap kelayakan pemberian gaji, insentif ataupun kompensasi kepada karyawannya.

## **B. Manfaat Kompensasi pada Kinerja**

Kompensasi merupakan kewajiban lain yang harus dibayarkan kepada seorang pekerja/karyawan atas prestasi (masa kerja) yang diraih oleh karyawan tersebut.<sup>4</sup> Senada, menurut Sadili Samsudin, kompensasi juga berarti balasan berupa uang maupun berupa penghargaan, misalnya pemberian kendaraan bermotor, fasilitas kesehatan, fasilitas pendidikan para putra pekerja, dan lainnya.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> M.S.P. Hasibuan, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, h.134

<sup>4</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta: Rineka Cipta, 2009, h.142

<sup>5</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, h.18

Secara ringkas, keberadaan kompensasi akan memberikan manfaat yang baik kepada kinerja karyawan, yaitu:<sup>6</sup>

1. Perusahaan akan mendapat dan menjaga keberadaan karyawan dengan kualitas yang baik.
2. Perusahaan dapat memicu kinerja karyawan agar lebih baik lagi.
3. Perusahaan dapat memilah ataupun membuat calon karyawan yang berkualitas untuk melamar kerja di perusahaan tersebut.
4. Perusahaan dan karyawan akan mudah dalam kepengurusan administrasi, entah yang berkaitan dengan perusahaan ataupun yang berkaitan dengan non perusahaan.
5. Perusahaan akan memiliki karyawan yang loyalitas, yang setia kepada perusahaan dan akan mampu mengungguli para pesaing.

### **C. Komponen pemberian kompensasi**

Menurut beberapa tokoh diantaranya Gomez-Mejia, Schuler dan Jackson serta Luthans, alasan pemberian kompensasi yaitu:<sup>7</sup>

1. Kompensasi dasar atau merupakan kompensasi yang masuk dalam bagian mendasar, yaitu seperti upah dan gaji, hal ini sesuai dengan pembayaran kompensasi yang memiliki sifat yang tetap.
2. Kompensasi variabel, yang mana kompensasi ini merupakan kompensasi dengan jumlah pemberian yang bervariasi. Hal ini didasarkan pada kemampuan perusahaan, produktivitas karyawan, serta keuntungan lebih yang didapatkan perusahaan.
3. Kompensasi total, yang mana ini merupakan kompensasi wajib yang juga harus dibayarkan oleh perusahaan selain merupakan gaji tetap, diantaranya: (1) perlindungan umum,

---

<sup>6</sup> *Ibid.*,

<sup>7</sup> R.S. Schuler, dan Jackson S.E., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*, Jilid 2, Jakarta: Erlangga. 1999, h.91

contohnya jaminan sosial, pengangguran dan cacat; (2) perlindungan terhadap jiwa pribadi, contohnya dana pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi; (3) pembayaran tetap ketika tidak bekerja, contohnya mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi; (4) tunjangan siklus hidup, contohnya seperti bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling.

Penerapan pemberian kompensasi pada kenyataannya tidak dapat diterapkan pada masing-masing jenis dari pemberian kompensasi. Karena kemampuan perusahaan terbatas pada finansial dan perekonomian perusahaan itu sendiri. Dengan demikian, perusahaan tidak mampu memenuhi semua jenis kompensasi, namun karyawan membutuhkan kompensasi yang langsung berhubungan dengan hajat hidup seseorang itu sendiri.

Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan diharapkan mampu mewakili berbagai jenis kompensasi yang layak diberikan kepada karyawan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk melakukan analisa mengenai apa yang paling dibutuhkan oleh karyawannya. Misalnya, karyawan tersebut membutuhkan dukungan kemudahan anaknya sekolah, maka perusahaan memberikan tunjangan atau kompensasi yang berhubungan dengan kemudahan bersekolah anak dari karyawan tersebut.

#### **D. Konsep Kesesuaian Kompensasi**

Konsep kesesuaian pemberian kompensasi tersebut dapat disebut dengan konsep rasa keadilan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian, konsep keadilan dapat diartikan sebagai tepat atau tidaknya kompensasi apa yang diberikan kepada karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan pokok dari karyawan itu sendiri. Sehingga keadilan tidak hanya diartikan sebagai terpenuhiya semua kebutuhan karyawan perusahaan. Melainkan, apabila seorang karyawan hanya membutuhkan 1 unit kendaraan bermotor untuk bekerja, maka

perusahaan akan memberikan fasilitas tersebut sebagai bentuk kompensasi. Dengan demikian karyawan akan merasa kebutuhan utama dan yang terpenting harus dimiliki dapat dimilikinya dan yang utama dicukupi oleh perusahaan tempatnya bekerja.<sup>8</sup>

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan diharapkan mampu mewakili berbagai jenis kompensasi yang layak diberikan kepada karyawan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk melakukan analisa mengenai apa yang paling dibutuhkan oleh karyawannya. Misalnya, karyawan tersebut membutuhkan dukungan kemudahan anaknya sekolah, maka perusahaan memberikan tunjangan atau kompensasi yang berhubungan dengan kemudahan bersekolah anak dari karyawan tersebut.

Penerapan pemberian kompensasi pada kenyataannya tidak dapat diterapkan pada masing-masing jenis dari pemberian kompensasi. Karena kemampuan perusahaan terbatas pada finansial dan perekonomian perusahaan itu sendiri. Dengan demikian, perusahaan tidak mampu memenuhi semua jenis kompensasi, namun karyawan membutuhkan kompensasi yang langsung berhubungan dengan hajat hidup seseorang itu sendiri.

---

<sup>8</sup> S.P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 1955, h.139

