

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kompensasi Finansial

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Sastrohadirwiryo (2019:125), kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang diberikan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang berbentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh sebuah organisasi. Kompensasi diberikan berdasarkan peraturan perundang-undangan terhadap pegawai untuk mengsejahterakan para pegawai seperti tunjangan hari raya, gaji, upah, atau pun bonus. Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai penghargaan finansial dan non finansial yang diberikan kepada pegawai untuk pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi.

Menurut Wahjono (2015:150) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangan kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan.

Kompensasi atau imbalan yang baik merupakan sistem jaminan terhadap pegawai dalam organisasi, dimana memungkinkan bahwa organisasi mempunyai pegawai, dan memperkerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif guna kepentingan organisasi (Sondang P, Siagian, 2016).

Ketika dikelola dengan baik, kompensasi akan sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan pegawai yang berprestasi tinggi. Di sisi lain, sangat mungkin pegawai yang ada akan meninggalkan perusahaan tanpa kompensasi yang memadai. Pemberian kompensasi yang dirasakan pegawai kurang

akan menurunkan prestasi, meningkatkan keluhan, memicu pemogokan, dan meningkatkan turnover karyawan. Kompensasi adalah hak para pegawai yang harus diterima sebagai imbalan atau kompensasi yang mereka terima atas segala pekerjaan atau tugas yang telah mereka lakukan.

Sesuai dari definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu imbalan jasa atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai karena telah melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan standar atau target yang ditentukan.

2.1.2 Kompensasi Finansial

Menurut Rivai (2011:359), kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah dan insentif. Setiap pegawai melakukan suatu kegiatan hanya untuk memenuhi kebutuhannya dan salah satu tujuan utamanya juga untuk menerima kompensasi.

Menurut saifuddin (2015) pemberian kompensasi atau balas jasa dapat diberikan atas dasar kinerja individu, kelompok, maupun perusahaan secara keseluruhan, kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diterima dalam bentuk uang dan dapat diuangkan.

Pada dasarnya pemberian kompensasi antar pegawai seringkali berbeda-beda, baik dari segi besaran yang dibayarkan maupun unsur komponennya. Tapi kompensasi yang ditawarkan biasanya sama atau tidak jauh berbeda.

Menurut Mangku Negara (2017:85) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu kompensasi finansial dan non finansial :

1. Kompensasi finansial merupakan imbalan pekerjaan yang berwujud uang, antara lain adalah Gaji, Upah, THR, Insentif, Bonus dan pembayaran prestasi.
2. Kompensasi non finansial, merupakan fasilitas-fasilitas yang diperoleh para pegawai seperti contohnya mobil dinas, rumah dinas, akses internet, dan sebuah organisasi juga mendaftarkan pegawainya dalam asuransi kesehatan atau asuransi jiwa. Intansi membayar premi asuransi setiap bulannya, dan pegawai akan memperoleh manfaat dari program tersebut berupa biaya pengobatan atau tunjangan hari tua.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diberikan atas dasar kemampuan pegawai prestasi kerja yang lebih baik.

2.1.3 Tujuan Kompensasi

Kasmir (2018 :236), tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut :

- a. Memberikan hak pegawai
Kompensasi harus diberikan karena merupakan hak pegawai atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap perusahaan.
- b. Memberikan rasa keadilan
Pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan. pegawai merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga semangat dan motivasi kerja akan meningkat.
- b. Memperoleh pegawai yang berkualitas
Dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berprestasi untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggi lah yang paling banyak melamar. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh pegawai yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.
- c. Mempertahankan pegawai
Dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik – baiknya. Bahkan timbul ketakutan akan dikeluarkan jika bekerja dengan tidak baik.
- d. Menghargai pegawai
Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa pegawai. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya. Dengan dihargai maka perusahaan juga akan menghargai perusahaan, dengan bekerja sebaikbaiknya atau dengan berprestasi setinggi-tingginya, guna memajukan perusahaanya.
- e. Pengendalian biaya
Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat turnover karyawan. Pada akhirnya karena terjadi turnover maka ada posisi yang kosong dan harus segera diisi. Nah untuk mengisi posisi inilah diperlukan biaya rekrutmen dan seleksi serta biaya untuk melatih karyawan baru.
- f. Memenuhi peraturan pemerintah
Pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah. Dengan mematuhi peraturan pemerintah, akan terhindar dari berbagai bentuk

sanksi yang mungkin terjadi. Bagi perusahaan yang tidak memberikan kompensasi berdasarkan peraturan pemerintah maka akan dikenakan sanksi yang pada akhirnya akan merusak citra perusahaan, baik di dalam maupun di luar perusahaan.

- g. Menghindari konflik
Dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antara karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan aturan yang berlaku. Namun sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara layak, dan wajar serta tidak sesuai aturan yang berlaku, maka akan menimbulkan konflik yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan secara keseluruhan.

2.1.4 Faktor Faktor Yang Menentukan Besarnya Kompensasi

Menurut Kasmir (2018 : 251-253), sebagai berikut :

- 1) Pendidikan
Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan. Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “bergaining” karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.
- 2) Pengalaman
Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru bekerja 5 tahun atau 10 tahun. Pertimbangan adalah dengan waktu kerja yang makin lama, maka jasa yang diberikan ke perusahaan juga lebih lama.
- 3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab
Beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Artinya karyawan yang memiliki beban pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah. Faktor lain yang mempengaruhi kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar di mana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.
- 4) Jabatan
Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya. Karyawan yang memperoleh jabatan baru, misalnya seorang karyawan memperoleh kenaikan jabatan yang sebelumnya belum memiliki jabatan sekarang diangkat atau memperoleh jabatan sebagai supervisor, maka akan ada tambahan uang jabatan dikomponen penggajiannya.
- 5) Jenjang kepangkatan atau golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Misalnya karyawan yang semula memiliki kepangkatan III B dengan gaji pokok Rp 3.000.000 (tiga juta rupiah), jika kepangkatannya naik menjadi III C, maka gaji pokoknya akan naik sesuai aturan perusahaan.

Sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan diubah dengan UU Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999. Dan peraturan pemerintahan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah 11 (sebelas) kali diubah terakhir dengan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2009.

2.1.5 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Wibowo (2016:289), indikator indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Gaji
Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah
Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang berdasarkan pada jam kerja.
3. Komisi
Komisi merupakan salah bentuk upah bonus yang diberikan perusahaan karena karyawan tersebut mampu mencapai target dan biasanya memberikan keuntungan yang cukup banyak untuk perusahaan.
4. Persyaratan jabatan
Persyaratan jabatan atau jenjang karir yang akan diberikan jika karyawan mampu memberikan hasil yang optimal untuk memajukan perusahaan.
5. Insentif
Insentif merupakan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktifitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktifitas kerja yang baik maka akan mendapatkan insentif dari perusahaan.
6. Cuti
Cuti merupakan keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
7. Balas jasa
Balas jasa merupakan imbalan yang diberikan atasan pimpinn kepada karyawan atas jerih payah yang telah disumbangkan kepada perusahaan.
8. Jaminan kesehatan
Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan guna untu kmenjamin kesehatan tiap tiap karyawan yang diberikan perusahaan melalui asuransi kesehatan, hal ini dalah

salah satu kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

9. Tunjangan hari raya
Tunjangan hari raya atau THR merupakan pendapatan karyawan yang wajib diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan.
10. Pemenuhan kebutuhan
System kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mempertahankan karyawan. Salah satu cara mempertahankan karyawan adalah dengan memberikan pemenuhan kebutuhan hidup karyawan.

2.2 Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Prestasi kerja

Menurut Sutrisno (2017:89), prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai selama melakukan segala pekerjaan yang telah diberikan. Organisasi secara umum hanya mengharapkan prestasi terbaik karena untuk mencapai tujuan. Prestasi dalam bekerja merupakan keinginan para pegawai, walau pun hasil yang dilakukan tidak sama dengan pegawai yang memang mempunyai kemampuan.

Pegawai dapat dikatakan berprestasi apabila dapat memberikan pencapaian yang baik didalam melakukan segala pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh pegawai yang terlihat dari seberapa berperan dalam segala pekerjaan saat menjalankan dan meningkatkan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2017:67), prestasi kerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tugas tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa pegawai yang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan, akan bersaing untuk pencapaian sebuah tujuan secara pribadi dan memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih

baik atau lebih efektif daripada sebelumnya. Dan jika prestasi kerja menjadi tinggi, semua tugas yang diberikan akan lebih cepat selesai.

Dari pengertian diatas menurut para ahli, penulis menyimpulkan prestasi kerja merupakan upaya keberhasilan seseorang untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan organisasi kepadanya dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja adalah proses menilai atau mengevaluasi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memiliki sebuah keunggulan yang terbaik dalam pekerjaannya untuk memenuhi atau melampaui standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bagi pegawai penilaian prestasi kerja tersebut berperan sebagai umpan balik tentang hal kemampuan, kekurangan dan potensi yang ada. prestasi kerja juga memungkinkan para pegawai untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka dan sejauh mana hasil kinerja mereka.

Menurut Sutrisno (2016:153), penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik, proses penilaian prestasi ditunjuk untuk memahami prestasi kerja seseorang.

Menurut Mila Badriyah (2015:137), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager menilai prestasi seorang pegawai secara akurat, dan menyampaikan hasil penelitian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi pegawai yang bersangkutan.

2.2.3 Manfaat Penilaian Prestasi kerja

Sunyoto (2019:201), penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, manfaat dari penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

- a. Perbaikan prestasi kerja,
Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manager dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang pantas
- c. Keputusan-keputusan penempatan
Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.
- d. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya
Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
Untuk meyakinkan umpan balik seorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas perusahaan.

2.2.4 Faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja :

Menurut sutrisno (2016:151), faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

- a. Kemampuan dan minat pekerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja
- c. Tingkat motivasi kerja

Penulis menyimpulkan prestasi kerja dapat dikaitkan dengan hasil kerja yang ditetapkan yaitu dengan pengetahuan disiplin inisiatif dan sikap.

2.2.5 Indikator Prestasi Kerja

Menurut sutrisno (2019:90), indikator prestasi kerja yaitu :

1. Kuantitas kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus
2. Jangka waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya
3. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

2.3 Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama	Judul	Jenis penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kalista Sekar Widena (2018)	Pengaruh kompensasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan dengan mediasi variable motivasi kerja karyawan	Kuantitatif, Kompensasi karyawan (X), Prestasi kerja(Y)	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan sebesar 0,651. Kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 0,295.
2	Maryani, eko (2011)	Analisis pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada CV.Nova Furniture diboyolali	Kuantitatif Kompensasi finansial dan non finansial (X), Prestasi kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja kerja, kompensasi finansial lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja. Bedasarka uji F test diperoleh F hitung>Ftabel

				(50,559>2,37), maka Ho ditolak
3	Nindi Arafah (2019)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja CV Zulva Tailor Surabaya	Kuantitatif, Kompensasi dan disiplin kerja (X), Prestasi kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara positif terhadap prestasi kerja, Displin kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap prestasi kerja

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah suatu penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis harus menyatakan hubungan apa yang dicari atau apa yang ingin dipelajari (Sugiyono 2019:84). Dalam penelitian ini, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha: Ada Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli.

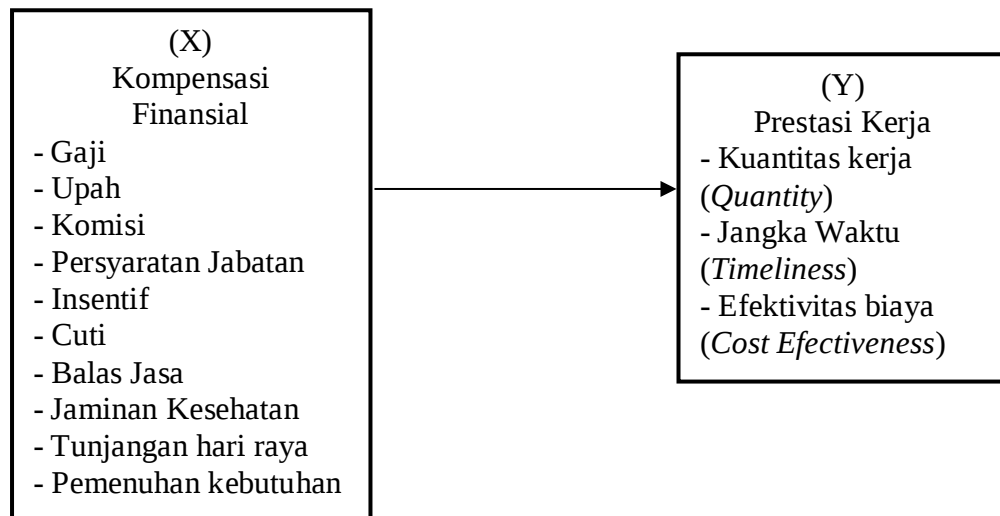
Ho: Tidak Ada Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli.

2.5 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengarahkan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga tidak terjadi kesalahan data yang diambil. Maka penulis dapat menggambarkan kerangka berpikir penelitian, sebagai berikut :

Gambar 2.1:
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Penulis, 2022