

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Kerangka teori

1.1.1. Pengertian Kompensasi

Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi diantaranya. Menurut Hasibuan kompensasi adalah Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.¹

Sedangkan menurut Sulistiyani kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka.² Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Sirait mendefinisikan kompensasi merupakan hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.³

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit* h.118

² Ambar T. Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber daya Manusia: Konsep,teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*,Yogyakarta: Graha Ilmu, Cet.Ke-1,2003,h.206.

³ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*,Jakarta: PT.Grasindo,2006,h.181.

bukan pada organisasi yang lain. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi⁴.

Kompensasi atau upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh atau pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh atau pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Kep Men. No.49. Pasal 1/2004.)⁵

1.1.2. Jenis - Jenis Kompensasi

Bentuk dan jenis kompensasi yang dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare*) kesejahteraan karyawan⁶.

1. Kompensasi langsung

Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan upah insentif.

⁴ Mathis, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku ke dua. Jakarta : Selemba Empat. 2002. h.118

⁵ <http://www.depnakertrans.go.id>, dibrowsing pada tgl 24 September 2012, pukul 16.45 wib.

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit*, h.118

a) Menurut Hasibuan Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.⁷

Sedangkan Menurut Efendi Hariandja gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.⁸

b) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.⁹

c) Upah Insentif yaitu tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Sedangkan menurut Panggabean¹⁰, mengatakan bahwa insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

2. Kompensasi tidak langsung

Benefit dan service adalah Kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan

⁷ *Ibid* h.118

⁸ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 2002, h. 245.

⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit*, h.118

¹⁰ Mutiara Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 2002.h.89

perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, dan darmawisata.¹¹

1.1.3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut¹² :

- a. Menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan / organisasi.
- b. Menjamin keadilan, dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan / organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya.
- c. Mempertahankan karyawan, dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah dan bertahan berkerja pada perusahaan tersebut. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan

¹¹ *Ibid.*

¹² Notoadmojo, Soekidjo, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-3, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003, h.254

banyaknya pelamar atau calon karyawan, akan lebih mempermudah perusahaan untuk mencari dan memiliki karyawan yang bermutu tinggi.

- e. Pengendalian biaya, dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
- f. Memenuhi peraturan - peraturan, sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintahan (hukum). Suatu organisasi / perusahaan yang baik dituntut memiliki sistem administrasi yang baik pula.

Salah satu tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas produksi. Pemberian kompensasi yang tinggi mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat karyawan lama untuk tetap bertahan diperusahaan. Kompensasi yang tinggi juga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan mendorong produktivitas akan meningkat dan perusahaan dapat menghasilkan dengan harga produk yang kompetitif. Kondisi ini mendorong perusahaan akan dapat mencapai sasaran strategis yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha.

1.1.4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah¹³ :

1. Penawaran dan Permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh/organisasi karyawan.
4. Produktifitas karyawan.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya.
6. Biaya hidup/*cost of living*.
7. Posisi jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
9. Kondisi perekonomian nasional.
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi besar / kecilnya tingkat kompensasi, perlu mendapat perhatian supaya prinsip kompensasi adil dan layak yang lebih baik dapat mencapai kepuasan kerja.

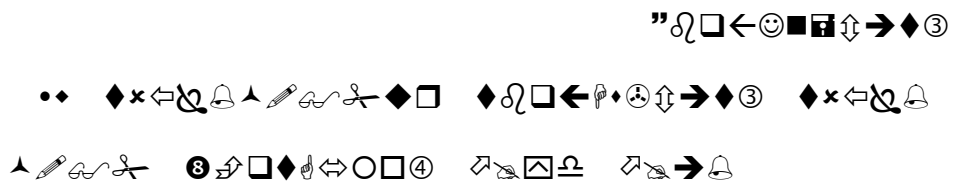
¹³ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit*, h.127

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin.

1.1.5. Kompensasi Dalam Prespektif Islam

Menurut Qardhawi, dalam penentuan upah harus memperhatikan dua hal yaitu¹⁴:

Pertama: Nilai kerja. Nilai kerja setiap orang tidak mungkin disamakan antara orang yang pandai dengan orang yang bodoh, orang yang cerdas dengan orang yang dungu, orang yang tekun dengan orang yang lalai. Menyamakan antara dua orang yang berbeda adalah suatu kezhaliman, sebagaimana pembedaan antara dua orang yang sama adalah suatu kezhaliman pula. Allah ta’ala berfirman:



Artinya: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" (az-Zumar: 9).

Firman-Nya Pula :



¹⁴Yusuf, Qardhawi,. *Peranan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta, Robbani Press. 1997 h.406



Artinya: "Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan." (al-An'aam:132).

Kedua: Kebutuhan pekerja. Kebutuhan-kebutuhan pokok manusia harus dipenuhi, baik berupa makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal maupun segala sesuatu yang diperlukan sesuai dengan kondisinya.

Sedangkan menurut Tanjung bahwa asas kompensasi menurut Islam adalah adil dan layak¹⁵.

1. Adil

a. Bermakna Jelas dan Transparan

Nabi bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عِرْقُهُ وَاعْلَمُوهُ أَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ (رواه البيهقي)

Artinya: "Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan". (HR. Baihaqi).

Hadits riwayat Baihaqi di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja.

¹⁵ Tanjung, Henri, *Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*. <http://management-about.blogspot.com/>. dibrowsing pada tgl.16 oktober 2012 jam 21.32 wib.

Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

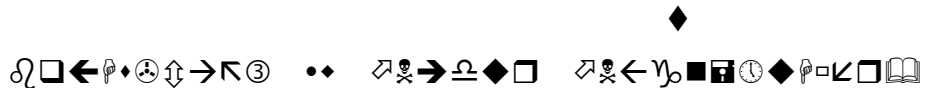
Khusus untuk cara pembayaran upah, Rasulullah bersabda :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ ﷺ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ
(رواه ابن ماجه وطبرني)

Artinya: *Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: "Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya".*
(HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Hadits diatas menjelaskan bahwa, sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan. Setiap pekerjaan terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) Selama pekerja mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam "peraturan kerja" yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁶

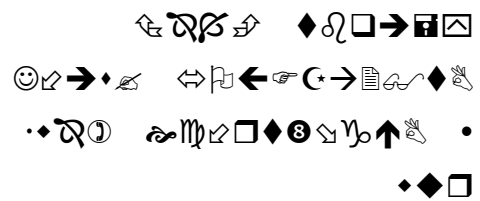
b. Adil Bermakna Proporsional



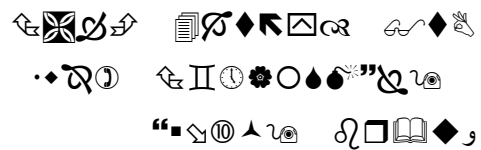
¹⁶ Syeikh Yusuf Qardhawi, *op.cit*, h.405



Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan." (QS. Al-Ahqaf : 19).



Artinya: "Dan kamu tidak dibalas, melainkan dengan apa yang telah kamu kerjakan." (QS. Yaasin : 54).



Artinya: "Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya." (QS. An-Najm : 39).

Ayat-ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya, Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, (upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama). Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama.

2. Layak

Jika Adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka Layak berhubungan dengan besaran yang diterima.

a) **Layak Bermakna Cukup Pangan, Sandang, Papan**

Jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah s.a.w bersabda :

هُم إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَالْبِئْسَ لَهُمْ مِمَّا تَأْتَلِسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِيبُواهُمْ (رواه مسلم)

Artinya: "Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. *Muslim*).

Dalam hadits lain yang diriwayatkan oleh Mustawrid bin Syadad Rasulullah Saw. bersabda:

عَنْ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ جُبَيْرِ بْنِ نُفَيْرٍ عَنِ الْمُسْتَوْرِدِ بْنِ شَدَّادٍ قَالَ سَمِعْتُ النَّبِيَّ يَقُولُ: مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا فَلْيُكْتَسَبْ زَوْجَةً , فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيُكْتَسَبْ خَادِمًا, فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيُكْتَسَبْ مَسْكَنًا, قَالَ: قَالَ أَبُو بَكْرٍ: أُخْبِرْتُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: " مَنْ اتَّخَذَ غَيْرَ ذَلِكَ فَهُوَ غَالٌ أَوْ سَارِقٌ".
رواه أبو داود.

Artinya: "Aku mendengar Nabi Muhammad saw bersabda : „Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan istri untuknya; seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi

Muhammad bersabda : Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri"
(HR. Abu Daud).

Dari dua hadits diatas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek, yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal). Bagi pegawai atau karyawan yang masih belum menikahpun menjadi tugas majikan yang mempekerjakannya untuk mencari jodohnya. Artinya, hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan.

b) Layak Bermakna Sesuai dengan Pasaran



Artinya: *"Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan."*
(QS. Asy-Syua'ra 26: 183).

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan upah seseorang, jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.

Dari uraian Upah menurut Konsep Islam di atas, dapatlah digambarkan konsep upah dalam Islam memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akherat. Untuk menerapkan upah dalam dimensi dunia, maka konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akherat dari upah tersebut. Jika moral diabaikan, maka dimensi akherat tidak akan tercapai.

Dimensi upah di dunia dicirikan oleh dua hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa upah yang diberikan harus jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran.

Dalam pemberian kompensasi, pekerja menginginkan imbalan yang setara dengan tenaga yang ia sumbangkan. Kebutuhan-kebutuhan pokok pekerja juga harus terpenuhi, baik berupa makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal maupun segala sesuatu yang diperlukan pekerja. Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Untuk melindungi kepentingan pekerja, pemerintah menetapkan kebijakan terkait upah menurut UU RI No.13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat 3 sebagai berikut:¹⁷

1. upah minimum;
2. upah kerja lembur;
3. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. bentuk dan cara pembayaran upah;
7. denda dan potongan upah;
8. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

artinya bahwa poin-poin di atas ini sudah ditetapkan oleh Pemerintah dan perusahaan tidak boleh membayar / menentukan lebih rendah baik secara kuantitas atau kualitas.

Dalam UU RI No.13 Tahun 2003 Pasal 94 komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan yang dimaksud dengan tunjangan dibagi

¹⁷ Tim Redaksi Hukum Nuansa Aulia, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Bandung: CV. Nuansa Aulia, Cet. Ke.2,2007 h.54

menjadi tunjangan tetap (fix allowance) dan tunjangan tidak tetap (non fix allowance). perbedaannya adalah sebagai berikut¹⁸ :

- a. Tunjangan tetap: tunjangan yang mana pembayaran kepada pekerja/buruh dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.
Contoh: tunjangan jabatan (lihat penjelasan pasal 94 pada UU RI No.13 Tahun 2003)
- b. Tunjangan tidak tetap: pembayarannya dilakukan tidak teratur, dikaitkan dengan kehadiran, pencapaian prestasi kerja tertentu.
Contoh : Tunjangan kehadiran. (secara a contrario ditafsirkan dari penjelasan pasal 94 UU RI No. 13 Tahun 2003)

2.2.1. Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi perusahaan sebagai suatu sistem, berarti organisasi perusahaan tidak dapat lepas dari lingkungannya baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang melingkupi dan mempengaruhi jalannya organisasi, sifatnya selalu berubah dan berkembang sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis yang di masukinya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan

¹⁸ Tim Redaksi Hukum Nuansa Aulia, *op.cit.* h.58

kesempatan dan mengatasi tantangan/ancaman dari lingkungan yang kompleks. Oleh karena itu sebagai konsekuensinya organisasi perusahaan harus melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi kegiatan tersebut.

Salah satu tantangan yang harus dihadapi adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan yang didalamnya termasuk kebutuhan akan berprestasi. Prestasi kerja menurut Mangkunegara dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁹

Hasibuan menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting : yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.²⁰

Pelaksanaan kerja dalam arti prestasi kerja tidak hanya menilai hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan.

¹⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2005.h.67

²⁰Malayu S.P. Hasibuan,*op.cit*,h.94

Pelaksanaan pekerjaan disini dalam artian secara keseluruhan sehingga dalam penilaian prestasi kerja ditunjukkan berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan disiplin, hubungan kerja dan sebagainya.

Pembinaan dan pengembangan terhadap karyawan adalah salah satu kegiatan dalam rangka penyesuaian diri dengan perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi. Dalam melaksanakan pembinaan dan pengembangan para karyawan maka perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan tersebut.

2.2.2. Tujuan dan kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Adapun tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja adalah²¹ :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.

²¹ *Ibid.*h.89

- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan - kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan – kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

2.2.3. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Terdapat beberapa macam indikator prestasi kerja. Unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja adalah sebagai berikut:²²

1. Kesetiaan: Mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi.
2. Prestasi Kerja: Menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran: Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain seperti kepada bawahannya.
4. Kedisiplinan: Menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi kepadanya.
5. Kreativitas: Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerja sama: Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan: Menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahan untuk bekerja efektif.

²² *Ibid*,h.95

8. Kepribadian: Menilai karyawan dari perilaku, kesopanan, periang, disukai, member kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan bersikap wajar.
9. Prakarsa: Menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan: Menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
11. Tanggung jawab: Menilai karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Dari uraian di atas dampak faktor yang dapat digunakan untuk menilai tingkat prestasi kerja karyawan tidak akan sama untuk semua perusahaan, karena harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.²³

2.2.4. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

²³ *Ibid*,h.94

Zeitz (dalam Baron & Byrne, 1994) mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama yaitu²⁴:

1. Faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor paling penting adalah sistem imbalan jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya.
2. Faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

²⁴ <http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/prestasi-kerja.html> dibrowsing pada tgl 26 September 2012, pukul 20.23 wib.

2.2.5. Hubungan Kompensasi dan Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya. Motivasi dasar dari kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu perusahaan tertentu adalah mencari nafkah. Apabila di suatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktu untuk berkarya pada suatu perusahaan, di lain pihak karyawan tersebut mengharapkan menerima imbalan tertentu.²⁵

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas - tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya²⁶. Seorang karyawan yang memiliki prestasi yang baik dan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan pasti akan memperoleh imbalan yang sesuai dari perusahaan. Adapun imbalan yang akan diperoleh oleh karyawan dari hasil kinerja yang mampu mencapai target adalah berupa gaji dan insentif.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM

²⁵ Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, cet.ke-16,2008,h.252

²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit* h.9

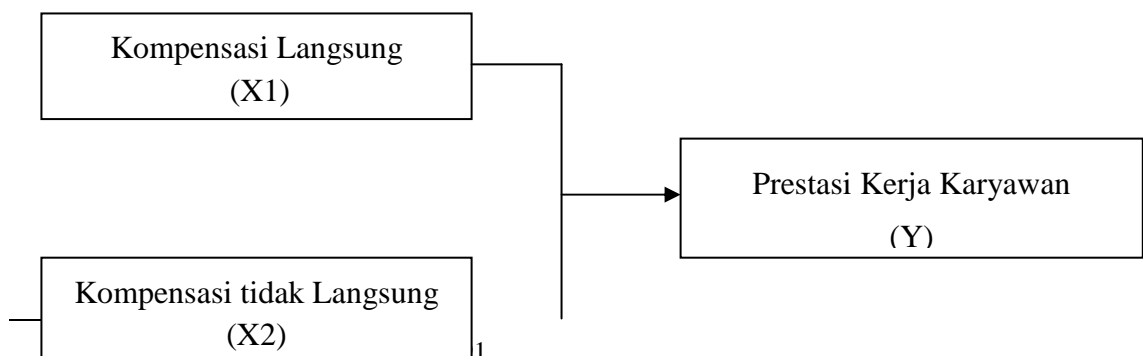
yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk berprestasi. Para karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu prestasi kerja karyawan harus memberikan manfaat bagi karyawan seperti peningkatan kompensasi dan berguna bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan program kepegawaian pada masa yang akan datang, sehingga dapat memperoleh kepuasan dan harmonisasi dalam perusahaan²⁷.

1.2. Kerangka Pemikiran Teoritik

Berdasarkan pada tinjauan pustaka maka kerangka pemikiran teoritis yang disajikan dalam penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1



Di mana: Y : Merupakan Variabel Dependent

X₁, X₂: Merupakan Variabel Independent

1.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya.²⁸ Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan. Oleh karena itu, pada penulisan laporan ini, penulis akan mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi langsung terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal.

²⁸ Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta, Cet. ke-8, 2010, h. 162.