

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

---

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI PADA  
CV. RIVAT GUSTA RAMADHAN TELUK KUANTAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu  
Bidang Ilmu Sosial Progran Studi Administrasi Bisnis  
Universitas Islam Riau Pekanbaru



**HENDRA JULIANTO**

**NPM : 137210367**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**PEKANBARU**

**2020**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Hendra Jiilianto  
NPM : 137210367  
Jurusan : Administrasi  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)  
Judul Skripsi : Analisis Pemberian Kompensasi Pada CV. Rivat Gusta Rainadhan  
Teluk Kuantan.

Format sistematika dan pembahasan materi inasing-inasing bab dan sub bab dalam usulan penelitian ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan Criteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian koinperhensif.

Pekanbaru, 08 Oktober 2020

Turut Menyetujui  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
Ketua

Peinbimbing

Arief Rifa Harahap, S.Sos., M.Si

La Ode Syarfan, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAL  
FAKt/LTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

---

---

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Hendra Julianto  
NPM : 137210367  
Jurusan : Administrasi  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)  
Judul Skripsi : Analisis Pemberian Koiupensasi Pada CV. Rivat Gusta Ramadhan  
Teluk Kuantan.

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Konferhensif Fakultas Ilinii Sosial dan Ilmu Politik dapat iuenyetujtii dan ineneriinanya untuk mememdi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana.

Pekanbaru, 08 Oktober 2020

Ketua

Sekretaris

  
La Ode Syarfan, SE., nI.Si.

  
Dia Meirina Suri, S.Sos., M.Si.

Anggota

  
Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si.

klengetahui

Wakil Dekan I,




  
Indra Safri, S M.Si.


**UNIYERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 777/UIR-Fs/Kpts/2020 tanggal 29 Juni 2020 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Selasa tanggal, 30 Juni 2020 jam 11.00 — 12.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Hendra Julianto  
NPM : 137210367  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.I)  
Judul Skripsi : "Analisis Pemberian Kompensasi Pada CV. Rivat Gusta Ramadan (RGR) Teluk Kuantan.\*  
Nilai Ujian : Angka : " " ; Huruf: " "  
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda  
Tim Penguji

No	Nama	Jabatan	Tank	Tangan
1.	La Ode Syarfan, SE., M.Si.	Ketua	1.	
2.	Dia Meirina Suri, S.Sos., M.Si	Sekretari	2.	
3.	Ena Fitri Lubis, S.Sos., M.Si.	Anggota	3.	
4.	Afrizal, SE., M.Si.	Notulen	4.	X

Ptiit 3&Juni 2020  
An O n,  
  
**Indra Sâh, S.Sos., M.Si.**  
Wakj1 did. Akademik

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FIS&OL UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
NOMOR : 777/UIR-FS/KPTS/2020  
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang**
1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penetapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
  2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.

- Mengingat**
1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
  2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
  3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
  4. SK Rektor UIR Nomor: 344/UIR/KPTS/2015 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
  5. SK Rektor UIR Nomor: 258/UIR/KPTS/2020, tentang Peinberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2020-2024.

**Memperhatikan :** Rekomendasi Ka Prodi dan Wakil Dekan I Bidang Akademik (WD.1) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan**
1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawa

Nama	Hendra Julianto
N P M	137210367
Program Studi	Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan	Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi	“Analisis Pemberian Kompensasi Pada CV. Rivat Gust, Ramadan (RGR) Teluk Kuantan.”

1. La Ode Syarfan, SE., M.Si. Sebagai Ketua merangkap Penguji
  2. Dia Meirina Suri, S.Sos., M.Si. Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
  3. Dr. H. Moris Adidi Yogia, M.Si. Sebagai Anggota merangkap Penguji
  4. Afrizal.,SE.,M.Si. Sebagai Notulen
2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
  3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 29 Juni 2020  
Dekan  
  
Dr. Syahrul Akmal Latif.,M.Si  
NPK 080102337

- fembusan DisampaiLan Kepada :
1. Yth. Bapak Rektor UIR
  2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
  3. Yth. Ketua Jurusan ADM Bisnis.....
  4. Arsip-----sk.penguji

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
F.4KFLTAS ILSIL SOSIAL DAY' ILMU POLITIK

PENGESAHAA SKIRPSI

Nama Hendra Julianto  
NPM 137210367  
Jurusan Administrasi  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
Jenjang Pendidikan S I Xstrata 1)  
Judul Skripsi Analisis Peinbenan Koinpensasi Pada CY. Ri at Gusta  
Ramadhan Teluk Kuatan

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh inahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan inasukan tim penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan adinistrati> e dan akadeiris. oleh karena Btu dapat di s; ah kan sebagai sebuah iliniah.

Ketua

La Ode Syarfan, SE., II.Si.

Pekanbaru, 08 Oktober 2020  
Sekretaris

Dia Meirina Suri, Sos., IISi.

Anggota

Ema Fitri Lubis, Sos., M.Si

Turut Menyetujui

Wakil Dekan I

Indra Safri, S I.Si

Program Studi Admjnstrasi Bisnis

Arief Rifa'i II, Sos., \$1.Si

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT karena dengan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan hasil penelitian ini yang berjudul "Pemberian Kompensasi pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan". Meskipun banyak hambatan yang penulis alami dalam proses pengerjaannya, tapi penulis bisa mengerjakannya semaksimal mungkin.

Dalam penulisan skripsi ini penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Syafrinaldi, SH, MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif, S.Ag, M.Si selaku Dekan Fisipol Universitas Islam Riau
3. Bapak Arif Rifa'i, S.Sos, M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau
4. Ibu Ema Fitri Lubis, S.Sos, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau
5. Pimpinan CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan beserta karyawan dan staff yang telah memperkenankan penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan data yang dibutuhkan.
6. Seluruh Dosen-Dosen Ilmu Administrasi Bisnis Fisipol Universitas Islam Riau dan staff Tata Usaha
7. Persembahan ini terutama untuk orang tua tercinta serta saudara-saudaraku tersayang, atas dukungan yang diberikan kepada penulis selama ini
8. Terima kasih penulis ucapkan kepada rekan-rekan jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fisipol Universitas Islam Riau atas dukungan dan motivasi yang diberikan kepada penulis.

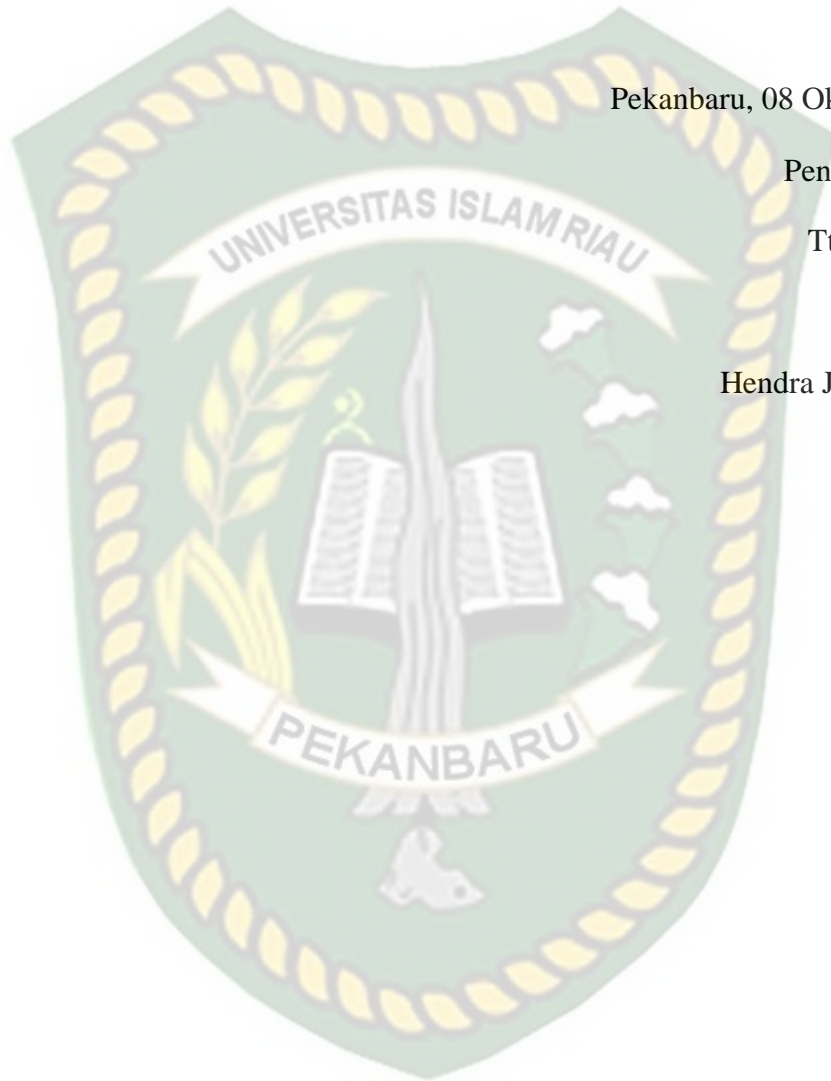
Akhir kata penulis mengharapkan saran-saran dan masukan dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 08 Oktober 2020

Penulis

Ttd

Hendra Julianto



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI</b> .....	iii
<b>BERITA ACARA UJIAN KONFERHENSIF SKRIPSI</b> .....	iv
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>ABSTACT</b> .....	xi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR</b> .....	10
A. Studi Kepustakaan .....	10
1. Konsep Administrasi .....	10
2. Konsep Organisasi .....	11
3. Konsep Manajemen .....	13
4. Konsep Sumber Daya Manusia .....	19
5. Pengertian Kompensasi .....	22
B. Penelitian Terdahulu .....	40
C. Kerangka Pikir .....	41

D. Konsep Operasional .....	43
E. Operasional Variabel .....	44
F. Teknik Pengukuran .....	45
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A. Tipe Penelitian .....	47
B. Lokasi Penelitian .....	47
C. Jenis dan Sumber Data .....	48
D. Populasi dan Sampel .....	48
E. Teknik Penarikan Sampel .....	49
F. Teknik Analisis Data .....	50
G. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian .....	50
<b>BAB IV : GAMBARAN UMUM CV. RIVAT GUSTA RAMADHAN TELUK KUANTAN .....</b>	<b>51</b>
A. Sejarah Berdirinya Perusahaan .....	51
B. Struktur Organisasi .....	52
C. Aktivitas Perusahaan.....	54
<b>BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
A. Hasil Penelitian .....	56
1. Identitas Responden .....	56
2. Analisis Pemberian Kompensasi pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan.....	58
1) Kompensasi Langsung .....	60
2) Kompensasi Tidak Langsung .....	63
3. Pembahasan .....	66
<b>BAB VI : PENUTUP .....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran-saran.....	70
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
I.1 Rata-rata jumlah kompensasi yang dikeluarkan pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Tahun 2014-2018 .....	5
II.1 Penelitian Terdahulu.....	40
II.2 Operasional Variabel Penelitian Tentang Pemberian Kompensasi Pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan.....	44
III.1 Jumlah populasi dan sampel Karyawan Pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan .....	49
III.2 Jadwal Kegiatan Tentang Analisis Pemberian Kompensasi pada CV. Rivat Gustra Ramadhan Teluk Kuantan.....	50
V.1 Identitas Responden Berdasarkan Umur .....	56
V.2 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
V.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
V.4 Distribusi Tanggapan Responden Penelitian Tentang Kompensasi Langsung .....	62
V.5 Distribusi Tanggapan Responden Penelitian Tentang Kompensasi Tidak Langsung.....	65
V.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Penelitian Tentang Analisis Pemberian Kompensasi pada CV. Rivat Gusta Ramadhani Teluk Kuantan .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
I.1 Gambar I.1 Organisasi Formal dan Informal .....	13
II.1 Gambar Kerangka Pikir Pemberian Kompensasi Pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan.....	42
IV.1 Gambar Struktur Organisasi CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan .....	53

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar petunjuk pengisian kuisioner tentang Analisis Pemberian Kompensasi Pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan.
2. Pedoman wawancara
3. Data Telly Tentang Analisis Pemberian Kompensasi pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan
4. Surat keputusan dekan fisipol uir tentang penetapan dosen pembimbing penulisan skripsi
5. Rekomendasi riset
6. Surat keterangan dari CV. RGR Teluk Kuantan
7. Lampiran Foto



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## ABSTRAK

HENDRA JULIANTO  
137210367

### Analisis Pemberian Kompensasi Pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis Pemberian Kompensasi Pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey (*field research*). Penelitian ini mengambil lokasi pada CV. Rivat Gusta Ramadhan, tepatnya di Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Yang dijadikan sebagai populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV, Rivat Gusta Ramadhan sebanyak 11 orang. Pengambilan sampel dari unsur populasi dari pihak perusahaan dilakukan secara sensus. Di dalam penelitian ini, jenis data yang dipergunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini, dilakkukan dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner. Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode deskriptif, berdasarkan data dari hasil olahan penelitian yang dilakukan tentang Pemberian Kompensasi Pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan maka Dari hasil penelitian dapat disimpulkan kompensasi langsung dapat mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan karena kebijakan perusahaan dalam menentukan besar gaji pokok dirasa sangat adil tetapi gaji gaji yang diberikan belum sesuai dengan ketentuan UU dan peraturan pemerintah selanjutnya Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik Kompensasi Tidak Langsung juga sudah cukup baik dimana Perusahaan memasukkan seluruh karyawan dalam asuransi sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja karena ada asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan.

## ABSTRACT

HENDRA JULIANTO  
137210367

*Analysis of Compensation at CV. Rivat Gusta Ramadhan  
Kuantan Bay*

*The purpose of this study is to know and analyze the Compensation of CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan, The method used in this research is survey research (field research). This research took place at CV. Rivat Gusta Ramadhan, to be precise in Kuantan Bay, Kuantan Singingi Regency. The population in this study were 11 employees at CV, Rivat Gusta Ramadhan. Sampling from the population elements from the company is carried out by census. In this study, the types of data used consisted of primary data and secondary data. To obtain the data and information needed in connection with this study, observation, interviews and questionnaires were carried out. In analyzing the data the author used descriptive methods, Based on data from the results of processed research conducted on Compensation at CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan. From the results of the study it can be concluded that direct compensation can affect employee morale and performance because company policy in determining the amount of basic salary is considered very fair but the salary given is not in accordance with the provisions of laws and government regulations.*

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah.

Sebagai makhluk sosial manusia mempunyai bermacam-macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Namun yang harus disadari adalah tidak semua kebutuhan tersebut dapat dipenuhi dengan seorang diri, oleh karena itu mau tidak mau perlu adanya kerjasama dengan orang lain dalam proses pemenuhan kebutuhan. Proses kerja inilah yang disebut dengan administrasi. Karena administrasi memiliki sebuah peranan atau fungsi yang sangat penting dalam hal mengatur jalannya kegiatan organisasi. Bahkan bisa dikatakan administrasi pada bagian-bagian tertentu merupakan jantung dari sebuah kegiatan pada organisasi tersebut.

Menurut Hadari Nawawi (2015 ; 4) mendefenisikan administrasi sebagai kegiatan atau rangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Jika administrasi sebuah organisasi yang tidak teratur atau kacau maka kegiatan di organisasi tersebut akan kacau pula, begitu pula sebaliknya jika administrasi dalam sebuah organisasi itu baik maka kegiatan itu akan terorganisasi dengan baik pula dan akan terarah dan sampai ketujuan yang hendak dicapai. Begitu lah gambaran pentingnya sebuah administrasi yang baik dalam sebuah organisasi.

Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia atau karyawan didalamnya.



Untuk mengetahui kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, dibutuhkan manajemen dalam sebuah organisasi tersebut, karena tanpa manajemen usaha untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi akan sia-sia.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak. Melalui proses-proses tersebut karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan pekerjaan mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Tenaga kerja pada setiap perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena perusahaan tentu tidak lepas dari tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun sebagai karyawan yang pada dasarnya ikut memberi kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tanpa manusia tidak ada manajemen, baik di pimpinan maupun non pimpinan.

Setiap tenaga kerja yang bekerja dengan baik merupakan harapan dari setiap perusahaan atau bidang usaha lainnya, dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beroperasi secara efektif, (dimana hasil yang dicapai sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan) efisien (bahwa dalam melaksanakan pekerjaan hendaknya mempergunakan sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan) dalam rangka memperoleh laba dengan semaksimal mungkin dengan demikian tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam \ suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan Kepuasan Kerja akan turun secara dramatis. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini..

Pemberian kompensasi meliputi juga pemberian gaji atau upah, pemberian tunjangan, dan lain sebagainya sering menjadi masalah bagi setiap perusahaan. Oleh sebab itu jika hal ini tidak diperhatikan dengan serius oleh pihak perusahaan ini akan mengakibatkan kerugian terutama bagi perusahaan itu sendiri. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi

yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban 4 mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.

Kepuasan kerja diperlukan untuk menjaga motivasi dari karyawan dan lebih berkomitmen pada perusahaan. Hal ini dapat dijelaskan melihat tuntutan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan meminta karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sama halnya dengan karyawan, timbal balik atas hasil kinerjanya juga menjadi harapan dari setiap karyawan, mereka memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan akan mengharapkan timbal balik agar perusahaan memberikan dan mencukupi segala kebutuhan karyawan salah satunya dengan memberikan kompensasi .

Pemerintah juga mempunyai peranan bagi peningkatan upah pekerja, yaitu dengan membuat peraturan perundang-undangan yang memberikan jaminan upah yang layak. Hal tersebut tampak pada Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

CV. Rivat Gusta Ramadhan adalah salah satu badan usaha swasta yang bergerak dalam bidang disrtibutor barang keperluan sehari-hari atau biasa disebut barang harian, Namun dalam pelaksanaanya, pemberian kompensasi perusahaan mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, namun pemberian kompensasi tersebut sering menimbulkan masalah yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut.

Sedangkan pemberian kompensasi pada karyawan pada CV. Rivat Gusta Ramadhan dapat kita lihat pada tabel 1. 1 dibawah ini :

**Tabel I.1 : Besar Pemberian kompensasi pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Tahun 2014-2018**

Tahun	Jumlah karyawan	Gaji pokok	Insentif	Tunjangan transportasi	THR	Jumlah
2014	11 orang	Rp 208.200.000	Rp 27.000.000	Rp 21.000.000	Rp 34.700.000	Rp 290.200.000
2015	11 orang	Rp 232.200.000	Rp 27.000.000	Rp 25.200.000	Rp 38.700.000	Rp 232.100.000
2016	11 orang	Rp 232.200.000	Rp 27.000.000	Rp 28.800.000	Rp 38.700.000	Rp 236.700.000
2017	11 orang	Rp 232.200.000	Rp 27.000.000	Rp 30.000.000	Rp 38.700.000	Rp 327.900.000
2018	11 orang	Rp 232.200.000	Rp 27.000.000	Rp 34.520.000	Rp 38.700.000	Rp 332.420.000

Sumber : CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan, Tahun 2019

Dari tabel I.I terlihat besar kompensasi yang diberikan oleh CV. Rivat Gusta kepada karyawannya baik berbentuk gaji, insentif, tunjangan transportasi, dan tunjangan hari raya, dapat dilihat dari tabel diatas. Pada umumnya jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan selain jumlahnya memadai juga dapat memenuhi kehidupan karyawan atau dengan kata lain jumlah kompensasi yang diberikan juga seimbang dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan kepada perusahaan.

Tidak hanya faktor ketrampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang harus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun perusahaan juga harus memperhatikan pula faktor pemberian kompensasi sebagai salah satu motif bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja).

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. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja.

Dari kondisi yang ada di lapangan penulis menemukan beberapa gejala atau fenomena yang berkaitan dengan kompensasi antara lain :

- a. Lingkungan kerja yang dijalani oleh karyawan umumnya berada di lapangan, hal ini mempengaruhi pencapaian kompensasi karyawan, dimana karyawan harus mencapai target sesuai dengan hasil kerja di lapangan untuk memperoleh insentif dari perusahaan

- b. Kecilnya jumlah gaji pokok yang diterima oleh masing-masing karyawan (Rp. 1.918.000/orang) dari perusahaan dan hal ini tidak sesuai dengan UMP yang telah ditetapkan oleh Pemerintah dimana untuk Kabupaten Kuansing UMP sebesar Rp. 2.957.000/orang

Berkaitan dengan hal diatas, maka setiap pemimpin perusahaan dapat melakukan beberapa kebijakan sehubungan dengan pemberian kompensasi kepada karyawannya, karena kompensasi merupakan bentuk balas jasa perusahaan kepada hasil kinerja karyawan, namun saat ini kompensasi yang diterima karyawan pada CV. Rivat Gusta Ramadhan masih kecil dan jauh dari UMP yang ditetapkan. Berdasarkan kondisi yang ada di latar belakang maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : Analisis **Pemberian Kompensasi pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan dapat memberi kepuasan terhadap kerja karyawan karena dengan kepuasan kerja karyawan diharapkan setaiap individu mau bekerja keras untuk mencapai hasil kerja karyawan dengan baik. Dapat disimpulkan perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

**“Bagaimanakah analisis pemberian kompensasi pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan ?”**

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pemberian kompensasi pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan.

## 2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini yaitu:

- a. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan dan bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

- b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini kiranya dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pimpinan perusahaan, dalam upaya menetapkan kebijakan daam pemberian kompensasi

- c. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dilakukan sebagai bahan informasi bagi karyawan tentang penetapan kompensasi sesuai UMP.

## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Studi Kepustakaan

##### 1. Administrasi

Manusia adalah makhluk yang selalu melakukan kegiatan Administrasi. Didalam kehidupannya, manusia melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan manusia sangat beragam ditambah oleh kecenderungan manusia yang selalu tidak puas memaksa manusia untuk bekerja dan terus bekerja.

Naluri manusia sebagai makhluk social mendorong manusia untuk selalu bermasyarakat. Disamping itu, kondisi tidak sempurna yang ada dalam diri manusia memaksa manusia untuk selalu membutuhkan kehadiran manusia lain dalam kehidupannya. Kedua hal inilah yang mendasari terjadinya administrasi dalam kehidupan manusia.

Administrasi adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya (Hadari Nawawi, 2015 : 4).

Menurut Sondang P. Siagian (2015 : 4) bahwa administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh beberapa orang dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.



## 2. Organisasi

Pengertian organisasi secara statis adalah wadah berhimpun sejumlah manusia karna memiliki kepentingan yang sama (Nawawi, 2005 : 8)

Sedangkan pengertian organisasi secara dinamis adalah proses kerjasama sejumlah manusia (dua orang atau lebih) untuk mencapai tujuan bersama (Nawawi, 2005 : 9)

Organisasi adalah persekutuan/ perkumpulan yang masing-masing diberi peranan tertentu dalam suatu system kerja dan pembagian di mana pekerjaan (yang terdapat dalam organisasi) diberikan tugas-tugas kepada pelaksanaan tugas jabatan mendapatkan satu kesatuan hasil (Cyril Saffer, 2009 : 91).

Menurut Edgar Schein (2009 : 91) organisasi adalah selalu memiliki empat karakteristik yang sama yakni adanya koordinasi upaya tujuan bersama, pembagian tenaga kerja dan hierarki wewenang.

Secara umum, organisasi akan menggunakan berbagai sumber daya khusus untuk mencapai tujuan. Seperti: uang, mesin, cara/metode, lingkungan, sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya, yang dilakukan secara sistematis.

Sedangkan menurut Siagian (2004:6) dalam Ismail Sholeh ( 2015:12) organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seseorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/ kelompok orang yang disebut bawahan.

Setiap bidang tentunya akan membutuhkan organisasi yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara optimal. Maka memahami makna organisasi itu sendiri akan lebih membantu dalam melaksanakan pekerjaan secara bersama dengan sebaik mungkin.

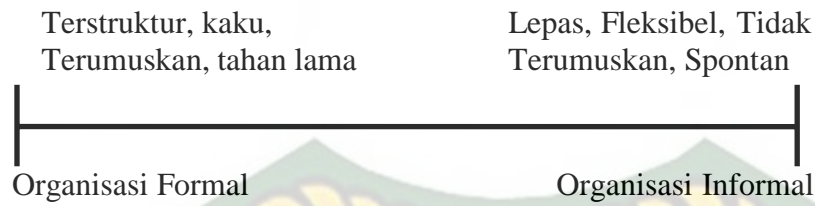
Ciri-ciri organisasi dikemukakan Ferland yang dikutip oleh Handayani (1985:3) sebagai berikut :

- a. Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal
- b. Adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi satu sama lain saling berkaitan (interdependent part) yang merupakan kesatuan usaha / kegiatan
- c. Tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usahanya / tenaganya
- d. Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan
- e. Adanya suatu tujuan

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang saling berinteraksi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan. Organisasi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam rangka mengoptimalkan kinerja pegawai tidak terlepas dari pemberdayaan potensi yang ada

Menurut Argyris dalam Nurhandayani (2012 : 16), organisasi dibagi dalam dua kelompok, yaitu organisasi formal dan organisasi informal. Organisasi formal memiliki ciri-ciri terstruktur, kaku, terumuskan dan tahan lama. Sedangkan organisasi informal, memiliki ciri-ciri lepas, fleksibel, tidak terumuskan dan spontan.

**Gambar I.1 Organisasi Formal dan Informal**



### 3. Manajemen

Manajemen pada hakikatnya berfungsi untuk melakukan sebuah kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dan batas yang telah ditentukan pada tingkatan administrasi. Jadi, dapat dikatakan tanpa manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit.

Istilah manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu manajemen sebagai suatu proses, manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, serta manajemen sebagai suatu seni dan sebagai suatu ilmu. Dari definisi tersebut, akan nampak bahwa ada tiga hal penting, yaitu adanya tujuan yang ingin dicapai, tujuan dicapai dengan menggunakan kegiatan orang-orang lain (ada sekelompok manusia), dan kegiatan-kegiatan orang lain itu harus dibimbing dan diawasi (ada usaha bersama). Ketiga hal inilah yang merupakan unsur-unsur manajemen.

Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan yang secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kemanusiaan. Dalam setiap ilmu manajemen terdapat metode ilmiah yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah dalam badan usaha/organisasi/instansi.

Ricky W. Griffin (2012 : 2) mengatakan bahwa manajemen adalah suatu rangkaian aktifitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumberdaya organisasi (manusia, finansial, fisik dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasidengan cara yang efektif dan efisien.

George R. Terry dan Leslie W. Rue (2012 : 2) mengatakan bahwa manajemen adalah proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012;21) ialah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

3. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan

dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebabsebab lainnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah jelas dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengarah, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian di dalam perusahaan

Henry Fayol mengemukakan 14 prinsip manajemen, yaitu:

a. Pembagian Kerja (*Division of Labour*)

Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja akan berjalan efektif. Oleh karena itu, pembagian kerja harus didasarkan pada prinsip *the right man in the right place* dan bukan atas dasar

*like and dislike*. Pembagian kerja ini akan meningkatkan efisiensi pelaksanaan kerja seseorang dalam suatu organisasi/instansi/perusahaan.

b. Wewenang dan Tanggung Jawab (*Authority and Responsibility*)

Wewenang mencakup hak untuk member perintah dan dipatuhi, biasanya dari atasan ke bawahan. Wewenang ini harus diikuti dengan pertanggungjawaban kepada pihak yang memberikan perintah.

c. Disiplin (*Discipline*)

Disiplin mencakup rasa hormat dan taat pada peranan dan tujuan organisasi.

d. Kesatuan Perintah (*Unity of Command*)

Setiap karyawan hanya menerima instruksi tentang kegiatan tertentu hanya dari satu atasan.

e. Kesatuan Arah (*Art of Direction*)

Dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, karyawan harus diarahkan oleh seorang manajer dengan penggunaan satu rencana.

f. Meletakkan Kepentingan Organisasi daripada Kepentingan Sendiri (*Subordination of Individual Interest to General Interest*)

g. Balas Jasa/Pemberi Upah (*Remuneration*)

Kompensasi untuk pekerjaan yang dilakukan haruslah adil, baik bagi karyawan maupun pemilik.

h. Sentralisasi/Pemusatan (*Centralization*)

Dalam pengambilan keputusan harus ada keseimbangan yang tepat antara sentralisasi dan desentralisasi.

i. Hierarki

Adanya hierarki akan menentukan batas kewenangan yang harus dimiliki oleh masing-masing karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya hierarki, setiap karyawan akan mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab dan dari siapa ia mendapatkan perintah.

j. Ketertiban (*Order*)

Ketertiban dalam melaksanakan pekerjaan merupakan syarat utama bagi kelangsungan dan kenyamanan orang bekerja dalam perusahaan.

k. Keadilan dan Kejujuran (*Equity*)

Keadilan dan kejujuran merupakan salah satu syarat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini, harus ada perlakuan yang sama dalam sebuah organisasi.

l. Stabilitas Kondisi Karyawan

Kestabilan karyawan harus dijaga sebaik-baiknya agar segala pekerjaan berjalan dengan lancar. Kestabilan dapat terwujud karena adanya disiplin kerja yang baik dan adanya ketertiban dalam kegiatan.

m. Inisiatif (*Initiative*)

Bawahan harus diberi kebebasan untuk menjalankan dan menyelesaikan rencana pekerjaan meskipun beberapa kesalahan mungkin terjadi.

n. Semangat Kesatuan, Semangat Korps

Setiap karyawan harus memiliki rasa kesatuan, yaitu rasa senasib dan sepenanggungan sehingga menimbulkan semangat kerja sama yang baik.

Manajer yang baik akan mampu melahirkan semangat kesatuan (*spirit de*



*corps*) sehingga karyawan akan memiliki kebanggaan, kesetiaan, dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

#### **4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **a. Pengertian manajemen sumber daya manusia.**

Menurut Veitzal Rvai (2010 : 1) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

Menurut Hasibuan (2009:10), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Edy Sutrisno (2009 ; 4) schuler, mengartikan manajemen sumber data manusia, merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Sadili Samsudin (2006:22), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

##### **b. Tujuan manajemen sumber daya manusia.**

Tujuan yang hendak di klarifikasi adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoprasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen sumber daya manusia harus memiliki sasaran yaitu sebagai berikut :

1) Sasaran sumber daya manusia.

Kalangan manajemen dan departemen sumber daya manusia berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran merupakan puncak dan tindakan-tindakan apa yang dievaluasi. Ada empat bentuk sasaran umum yang relatif bagi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- Sasaran perusahaan.
- Sasaran fungsional.
- Sasaran sosial
- Sasaran pribadi karyawan.

2) Aktivitas manajemen sumber daya manusia.

- Aktivitas manajemen sumber daya manusia.
- Tanggung jawab atas aktivitas manajemen sumber daya manusia.

c. Fungsi manajemen sumber daya manusia.

Sudah merupakan tugas manajemen sdm untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sdm yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang

memfokuskan dari pada sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen sdm, seperti halnya fungsi manajemen umum yaitu :

1) Fungsi manajerial, yakni :

- Perencanaan,
- Pengorganisasian
- Pengarah dan pengadilan.

2) Fungsi operasional, yakni :

- Pengadaan
- Pengembangan
- Kompensasi
- Pengintegrasian,
- Pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
- Fungsi kedudukan sumber daya manusia.
- Pencapaian organisasi secara terpadu.

d. Pentingnya manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh suatu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien mengharuskan seorang manajer menemukan cara terbaik dalam memperkerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau

perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, komitmen dan ketertiban orang-orang dalam organisasi.

## 5. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bidang yang sensitif dari kebijakan personalia. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri bagi individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Suatu organisasi lebih-lebih yang berupa suatu perusahaan yang “ *profit making* ” suatu pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Pemberian kompensasi adalah salah satu fungsi manajemen personalia yang tersulit diantara fungsi-fungsi lainnya, karena kebijaksanaan pemberian kompensasi harus memperhatikan berbagai aspek yang terkait didalamnya, terutama menyangkut adil dan layak nya suatu kompensasi.

Menurut Hariandja (2002:245) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Atau dapat juga dikatakan bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Sedangkan upah adalah kata lain dari pada gaji yang

sering kali ditunjukkan pada pegawai tertentu, bagian operasi. Oleh karena gaji dan upah biasanya dumaknakan sama.

Menurut Rivai (2004:375) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai kosekuensi dari statusnya sebagi seorang karyawan yang meberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atau jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2007:741) kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti konstribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menururt Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Selanjutnya Melayu S.P Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah seluruh pendapat yang berbentuk uang atau barang langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang berbentuk uang artinya adalah kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan.

Kompensasi berbentuk barang, artinya adalah kompensasi yang dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10% dari hasil produksi yang dihasilkan.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam maupun gaji periodik didisain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Heidrachman dan saud Husnan (2002 : 138) kompensasi adalah seatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehhidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan praturan dan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Menurut Sadili Samsudin (2010 : 187) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2009 : 142) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang untuk kerja atau pengabdian mereka.

Menurut P. Siagian (2008 : 269) bonus adalah bonus dalam bentuk bonus diberikan kepada karyawan yang mampu bekerjansedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Menurut Sadili Samsudin (2006 : 189) pengertian gaji dan upah. Gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Sedangkan uapah adalah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah

dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi.

Menurut S.P Hasibuan (2009 : 117) pentingnya kompensasi tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatnya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manejer dan buruh.

Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatan yang merupakan laba (*profit*) atau deviden dari modal yang diinvestasikannya. Sedangkan karyawan adalah setiap orang yang bekerja yang menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau dengan perjanjian.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan, jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinius perusahaan terjamin.

Tujuan pemberian kompensasi adalah beriku, yaitu :

1. Ikatan kerjasama.

Pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majiakan dan karyawan.

2. Kepuasan kerja.

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatan kerjanya.

3. Pengadaan efektif.

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi.

Jika program kompensasi diberikan cukup besar, majejer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan terjamin karna *turn over* relatif kecil.

6. Disiplin.

Dengan pemberian balas ajasa yang cukup besar maka disiplin kerja akan lebih baik.

7. Pengaruh serikat buruh.

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah.

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Menurut Veithzal Rivai (2010 : 720) kompensasi dibedakan menjadi dua hal yaitu :

1. Kompensasi finansial :



- 1) Kompensasi langsung
  - Pembayaran pokok
    - Gaji
    - Upah
  - Pembayaran insentif
    - Komisi
    - Bonus
    - Bagian keuntunagn
    - Opsi saham
  - Pembayaran tertanggung
    - Tabungan hari tua
    - Saham kumulatif
2. Kompensasi tidak langsung
  - Proteksi
    - Asuransi
    - Pesangon
    - Sekolah anak
    - Pensiun
  - Komponen luar jam kerja
    - Lembur
    - Hari besar
    - Cuti, sakit
    - Cuti hamil



- Fasilitas
  - Rumah
  - Biaya pindah
  - Kendaraan
- 3) Kompensasi non finansial
  - Karena karir
    - Aman pada jabatan
    - Peluang promosi
    - Pengakuan karyawan
    - Temuan baru
    - Prestasi istimewa
  - Lingkungan kerja
    - Dapat pujian
    - Bersahabat
    - Nyaman bertugas
    - Menyenangkan
    - Kondusif
- a. Fungsi pemberian kompensasi

Menurut Sadili Samsudin (2006 : 188) fungsi pemberian kompensasi adalah berikut :

- a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

- b) Penggunaan sumberdaya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi yang bagi karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong perekonomian secara keseluruhan.

- d) Program pemberian kompensasi sebagai perangsang kerja.

Suatu program pemberian kompensasi bukan semata-mata didasarkan imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran karyawan terhadap organisasi, melainkan juga merupakan cara untuk merangsang dan meningkatkan kegairahan kerja.

- e) Tambahan sumber pendapatan bagi karyawan.

Dengan program kompensasi yang baik, bukan saja memperoleh upah atau gaji yang rutin, melainkan juga memperoleh tambahan sumber pendapatan selain upah dan gaji tersebut.

- f) Terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan jasa. Setiap karyawan organisasi mengharapkan bahwa kompensasi yang diterima tidak akan menurun, dan bahkan setiap waktu dapat naik.

- g) Kompensasi bagi kelompok manajerial.

Pimpinan atau menejer pada setiap organisasi merupakan kelompok yang bertanggung jawab hidup matinya organisasi, atau berkembang tidaknya organisasi.

h) Prospek dimasa depan.

Dalam pemberian kompensasi, prospek dimasa depan harus diutamakan juga.

b. Sistem kompensasi

Menurut Mulyo S.P. Hasibuan (2009 : 124) sistem kompensasi terbagi tiga, yaitu sebagai berikut :

a. Sistem waktu.

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan.) administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah dan dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun karyawan harian.

b. Sistem hasil.

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan oleh satuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perporong, meter, liter, dan kilogram.

c. Sistem borongan.

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Hendaknya dasar penentuan sistem kompensasi memberikan kepuasan bagi karyawan, laba untuk perusahaan, serta barang atau jasa yang berkualitas dan harganya yang pantas. Jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan.

c. Tujuan sistem kompensasi

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2003 : 154) pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu pengharangan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku atau *performance* karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

a. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya.

b. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

c. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih baik mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

d. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari semakin seringnya karyawan yang

keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti menghemat biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

e. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah, suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi

Menurut Mangkunegara (2007;84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

a. Faktor Pemerintah

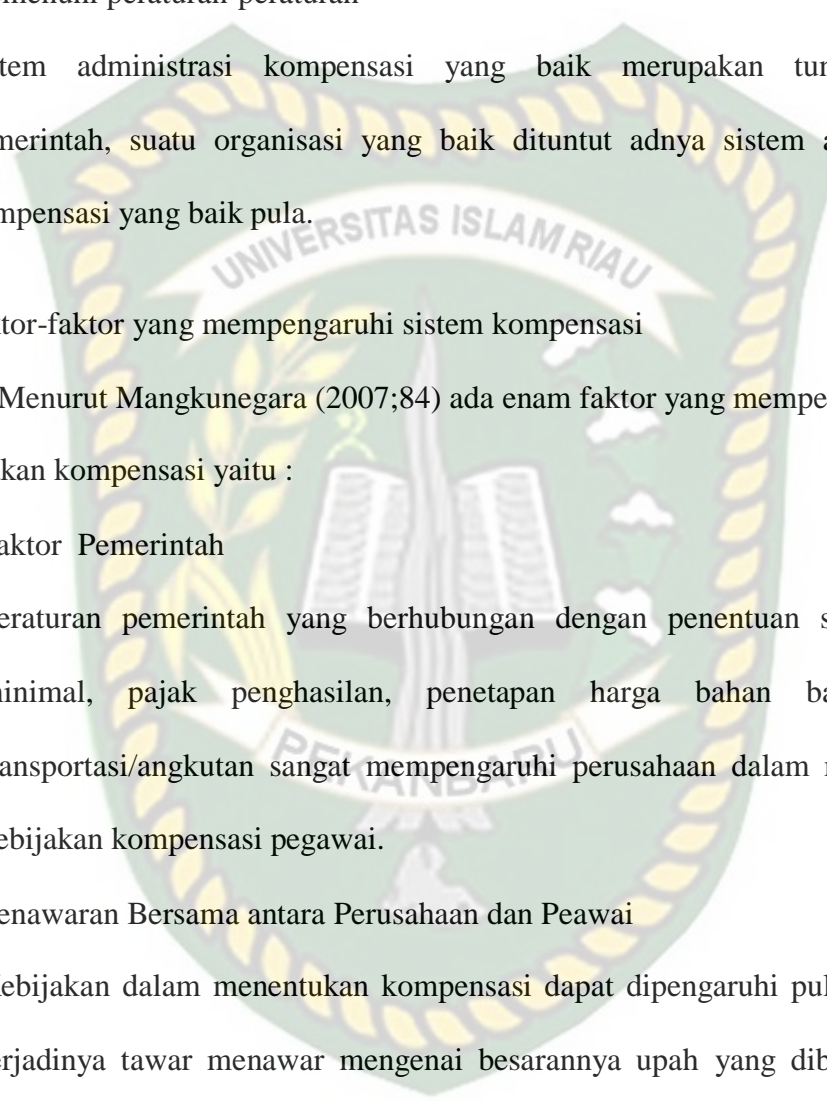
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang yang dibutuhkan perusahaan.

c. Standar biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan



terpenuhinya kebutuhan pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai maka pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran pembanding upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh besar kecilnya perusahaan tingkat pendidikan pegawainya, masa kerja pegawai. Artinya perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan membayar

dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

Menurut Heidrachman (2002 : 139) ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi adalah :

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi.

b. Organisasi buruh.

Ada tindakan organisasi buruh, serta kuat lemahnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah.

- c. Kemampuan untuk membayar.

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah yang tinggi, tetapi realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan.

- d. Produktifitas.

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi ini bisa dinyatakan sebagai produktivitas.

- e. Biaya hidup.

Faktor lain yang harus dipertimbangkan juga adlah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi.

- f. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya uoah. Peraturan tetang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang dibayarkan.

Menurut P. Siagian (2008 : 265) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi yaitu :

- a. Tingkat upah dan gaji yang berlaku.

Akan tetapi tingkat upah dan gaji yang berlaku umumnya tidak boleh ditetapkan begitu saja oleh suatu organisasi tertentu. Kebiasaan tersebut masih harus diakaitkan dengan berbagai faktor lain. Salah satunya faktor yang



memiliki pengetahuan dan keterampilan yang khusus tertentu dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

b. Tuntutan serikat kerja.

Dimasyarakat di mana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat bekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.

c. Produktivitas.

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai saran, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila para pekerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah.

d. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji.

Kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji para karyawan tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh para karyawan tersebut.

e. Peraturan perundang-undangan.

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenaga kerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan karyawan pun diatur dalam berbagai peraturan dalam perundang-undangan.

e. Komponen program pemberian kompensasi

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2009 : 145) suatu organisasi yang telah membuat keputusan tentang pemberian kompensasi pada karyawannya, maka selanjutnya disusunlah program pemberian kompensasi. Dalam pemberian kompensasi sekurang-kurangnya 8 komponen, antara lain sebagai berikut :

a. Organisasi administrasi pemberian kompensasi

Suatu organisasi, terutama organisasi yang sudah besar, pengorganisasian dan administrasi dan organisasi pemberian kompensasi ini sangat diperlukan.

b. Metode pemberian kompensasi

Pada umumnya ada tiga cara atau metode pemberian kompensasi yakni :

- 1). Pemberian kompensasi berdasarkan satu jangka waktu tertentu
- 2). Pembayaran upah dan gaji berdasarkan satu produksi yang dihasilkan
- 3). Kombinasi dari dua cara tersebut

Struktur kompensasi yang baik menganut paham keadilan.

Menurut Veithzal Rivai (2009 : 744) komponen-komponen kompensasi yaitu sebagai berikut :

a. Gaji.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seseorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan fikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Upah.

Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c. Insentif.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk

lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

f. Keadilan Kompensasi

Individu-individu termotivasi untuk bekerja manakala mereka merasa bahwa imbalan didistribusikan secara adil. Perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi harus memastikan bahwa terdapat keadilan eksternal, keadilan internal dan keadilan idividu melalui perancangn dan penerapan struktur gaji yang efektif dan tingkat gaji yang tepat.

Menurut Sadili Samsudin (2010:187) kompensasi mempunyai dua aspek :

- a. Kompensasi langsung yaitu pembayaran kompensasi secara langsung dalam bentuk ; upah, gaji, insentif, komisi, bonus.
- b. Kompensasi tidak langsung yaitu pembayaran kompensasi dengan tidak langsung dalam bentuk : tunjangan keuangan, asuransi, uang liburan.

g. Proses dan Syarat-syarat Penetapan Kompensasi

a. Proses kompensasi

Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberi balas jasa kepada karyawan bagai pelaksanaan pekerja dan untuk memotivasi agar mencapai ingakat prestasi kerja yang diinginkan. Pada umumnya, pembayaran upah dalam organisasi ditentukan aliran kegiatan-kegiatan yang mencakup analisa pekerjaan, penulisan deskripsi pekerjaan, survei upah dan gaji, analisis masalah-masalah organisasi yang relevan, penetapan aturan aturan

administrasi pengupahan dan akhirnya pembayaran upah kepada karyawan.

b. Syarat-syarat penetapan kompensasi

- 1) Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang minimal
- 2) Kompensasi harus dapat meningkat
- 3) Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- 4) Kompensasi harus adil
- 5) Kompensasi tidak boleh bersifat statis
- 6) Kompensasi yang diberikan harus diperhatikan.

Menurut Hasibuan (2017:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang yang berlaku.

1. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan

2. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada bataskewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh aturan.

Menurut Sutrisno (2009:195) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah:

### 1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah yang malaspun tetap dibayar sebesar perjanjian

### 2. Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguhsungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi

### 3. Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem

borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Untuk menentukan tingkat besarnya pembayaran atau gaji dari suatu kelompok jabatan atau suatu pekerjaan biasanya dipertimbangkan berdasarkan tingkat kesulitan dari jabatan tersebut.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1. Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Nama	Judul	Variabel	Metode	Bobot	Hasil atau Kesimpulan
1	2016	Dwi Rendra Kurniawan	Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan pada Perusahaan Tenun Pelangi Lawang	Pemberian Kompensasi	Deskriptif	Ordinal	Pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan kepada karyawan selama ini telah sesuai dengan ketepatan waktu pemberian kompensasi, hal ini tentunya tidak mendapat tanggapan negatif dari para karyawan atas ketentuan yang telah ditetapkan.
2	2014	Linda Listayani	Analisis Kompensasi pada PT. X Mojokerto	Kompensasi	Deskriptif	Ordinal	Penetapan kompensasi yang diberikan kepada pekerja menggunakan evaluasi pekerjaan. Hal ini dapat dijelaskan dan dijabarkan dari analisis survei gaji dan upah,

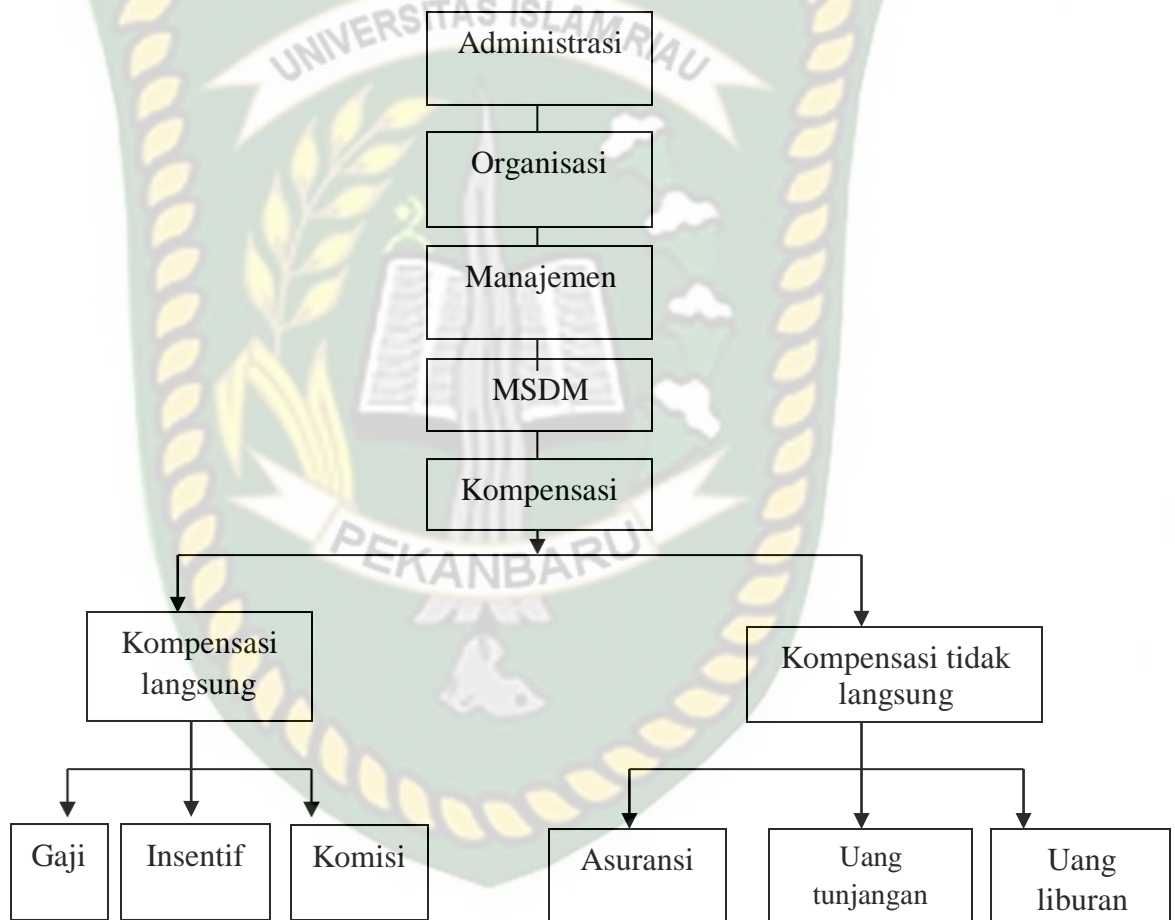
							evaluasi pekerjaan, pengelompokan pekerjaan, pemberian kompensasi pada tingkat pembayaran baik kompensasi financial dan kompensasi non financial
3	2012	Arief Fadillah	Analisis Kompensasi pada Dinas Perhubungan dan Infokom Kabupaten Siak	Kompensasi	Deskriptif	Ordinal	Tergambar bahwa pegawai cukup puas dengan kompensasi yang telah diberikan hal ini karena kompensasi yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dan kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi pegawai

### C. Kerangka pikir

Untuk melengkapi penelitian ini maka penulis membuat kerangka pikir yang bertujuan untuk mempermudah penulis mengembangkan pelaksanaan penelitian ini dimana terdapat beberapa bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dengan demikian kompensasi yang diberikan hendaknya dapat

memberi semangat dan motivasi pada setiap karyawan agar tercapainya tujuan dalam rangka mencapai hasil kerja yang maksimal. Dari teori yang ada dalam studi kepustakaan yang penulis kemukakan sebelumnya berikut penulis sajikan kerangka pikir sebagai berikut :

**Gambar II.1. Kerangka Pikir tentang Pemberian Kompensasi pada CV.  
Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan.**



**Sumber : Modifikasi Penulis, 2019**

#### **D. Konsep Operasional**

Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian dan untuk tidak terjadi kesalah fahaman dalam penafsiran konsep-konsep oprasional yang digunakan, maka penulis merasa perlu untuk mengoprasionalkan konsep tersebut sebagai berikut :



1. Administrasi adalah keseluruhan proses aktivitas kerjasama sejumlah manusia didalam organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan yang telah disepakati sebelumnya.
2. Organisasi adalah suatu kerjasama sekelompok orang yang membagi tugas-tugasnya diantara para anggota, menetapkan hubungan-hubungan kerja dan menyatukan aktivitasnya kearah pencapaian tujuan bersama.
3. Manajemen adalah suatu seni ilmu yang digunakan pada organisasi untuk mengatur jalannya organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan bersama.
4. Manajemen sumberdaya manusia adalah bagian dari manajemen yang lebih memfokuskan kepada pembahasan mengenai peraturan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengintegrasian, pengadaan, pengembangan, pengarahan, pengendalian pengarahan, kedisiplinan, kompensasi dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan karyawan dan masyarakat yang ada pada CV. RGR (rivat gusta ramadhan) Teluk Kuantan.
5. Kompensasi adalah suatu penerimaan sebagi suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk sutu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undangan peraturan dan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

6. Kompensasi langsung yaitu pembayaran kompensasi secara langsung dalam bentuk ; upah, gaji, insentif, komisi, bonus.
7. Kompensasi tidak langsung adalah bentuk kompensasi diluar gaji secara fisik, termasuk insentif/perangsang dan program kesejahteraan karyawan (*employee benefit/service*).

### E. Operasional Variabel

Tabel II.2. Operasional Variabel Penelitian Tentang Pemberian Kompensasi Pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan

Konsep	Variabel	indikator	Sub Indikator	Skala
1	2	3	4	5
Menurut Sadili Samsudin (2006 : 187) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum	Menurut Sadili Samsudin (2006:22) manajem sumberdaya manusia adalah kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.	1. Kompensasi langsung	a. Upah b. Gaji c. Insentif	Ordinal
		2. Kompensasi tidak langsung	a. Tunjangan keuangan b. Asuransi c. Uang liburan	Ordinal

Sumber : Sadili Samsudin, Tahun 2019

## F. Teknik Pengukuran

Adapun ukuran yang diberikan kepada variable dan masing-masing indikator dalam menilai pemberian kompensasi Pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan sebagai berikut :

**Baik** : Apabila hasil penelitian seluruh indikator variabel berada pada kategori baik atau jawaban responden berada pada skor 67 - 100 %.

**Cukup baik** : Apabila 3 dari 5 indikator variable berada pada kategori cukup baik atau jawaban responden berada pada skor 34 % - 66 %

**Kurang baik** : Apabila kurang dari 3 indikator variable berada pada kategori baik atau jawaban responden berada pada skor 0 - 33 %

Pengukuran terhadap baik, cukup baik dan kurang baik dengan indikator-indikator yang dimaksud, tergantung pada hasil pengklasifikasian tanggapan responden terhadap masing-masing indikator. Untuk melakukan pengklasifikasian dimaksud diukur dengan pedoman sebagai berikut :

### 1. Kompensasi langsung

**Baik** : Apabila ketiga item penilaian dapat dilaksanakan atau jawaban responden berada pada skor 67 - 100%.

**Cukup baik** : Apabila hanya dua dari tiga item penilaian dapat dilaksanakan atau jawaban responden berada pada skor 34% - 66 %.

Kurang baik : Apabila hanya 1 atau tidak satupun dari item penilaian dapat dilaksanakan atau jawaban responden berada pada kategori pada 0 - 33 %.

## 2. Kompensasi tidak langsung

Baik : Apabila ketiga item penilaian dapat dilaksanakan atau jawaban responden berada pada skor 67 - 100%.

Cukup baik : Apabila hanya dua dari tiga item penilaian dapat dilaksanakan atau jawaban responden berada pada skor 34% - 66 %.

Kurang baik : Apabila hanya 1 atau tidak satupun dari item penilaian dapat dilaksanakan atau jawaban responden berada pada kategori pada 0 - 33 %.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Untuk memperoleh data yang benar dan lengkap, maka metode-metode yang di gunakan oleh penulis dalam mengumpulkan serta membahas hasil penelitian ini adalah :

#### **A. Tipe Penelitian**

Dalam penelitian ini tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk membuat gambaran sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Selanjutnya menurut Sugiyono (2018:23) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menggambar dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Dalam penulisan Proposal ini, penulis memilih tempat penelitian pada perusahaan barang harian CV. Rivat Gusta Ramadhan yang berlokasi di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. Alasan penulis melakukan Penelitian di CV. Rivat Gusta Ramadhan adalah karena kompensasi merupakan faktor yang sangat penting untuk karyawan agar giat didalam bekerja dan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja efektif dan efisien.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

#### **a. Data Primer**

Data yang diperoleh secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan baik yang diperoleh dari pimpinan perusahaan langsung maupun karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

#### **b. Data Sekunder**

Data tambahan yang diperoleh bukan dari tangan pertama tetapi dari kedua, ketiga atau seterusnya, data yang diperoleh ini berupa jumlah tenaga kerja, jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, penjelasan tugas pokok pada struktur organisasi perusahaan tersebut.

### **D. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2009 : 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik data kesimpulan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 11 orang. Sedangkan sampel yang dijadikan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi sebanyak 11 orang, adapun metode pengambilansampel menggunakan metode sensus karena populasinya berjumlah sedikit.

Tabel III.1 Jumlah populasi dan sampel Karyawan Pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan.

No	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1	Direktur	1	1	100%
2	Admin	2	2	100%
3	Kepala gudang	1	1	100%
4	Anak gudang	1	1	100%
5	Sales	4	4	100%
6	Sopir	1	1	100%
7	Satpam	1	1	100%
Jumlah		11	11	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan antara lain :

a. Wawancara

Adalah tanya jawab antara dua pihak yaitu pewawancara dan narasumber untuk memperoleh data, keterangan atau pendapat tentang suatu hal.

b. Kuisisioner

Adalah daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuisisioner atau angket secara umum dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab sesuai bentuk angket.

c. Observasi

Adalah pengamatan langsung yang dilakukan peneliti ke lapangan untuk mengetahui secara nyata mengenai pemberian kompensasi oleh perusahaan.

## F. Analisa Data

Sesuai dengan jenis penelitiannya, maka analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif, yaitu menganalisa data dengan mengklasifikasikan atau mengkategorikan data berdasarkan beberapa tema sesuai dengan fokus penelitian, dan untuk membentuk suatu kesimpulan atau temuan dalam penelitian ini. Dengan metode ini berusaha menggambarkan dan menjelaskan senyatanya tentang fakta dan informasi yang timbul dalam hubungannya dengan masalah-masalah yang mempengaruhi kelancaran sosialisasi berdasarkan data-data yang diperoleh pada waktu mengadakan penelitian dan pengamatan..

## G. Jadwal Kegiatan Penelitian

Tabel III.2 Jadwal Kegiatan Tentang Analisis Pemberian Kompensasi pada CV. Rivat Gustra Ramadhan Teluk Kuantan

No	Jenis Kegiatan	BULAN DAN MINGGU KE 2019																Ket.								
		Agustus				Sep				Oktober				Nov					Desember							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4				
1	Penyusunan dan Pengajuan UP		x	x	x	x	x	x	x																	
2	Seminar UP								x																	
3	Perbaikan UP									x	x	x														
4	Penyebaran Angket											x	x													
5	Pengurusan Rekomendasi Penelitian												x	x												
6	Penelitian Lapangan													x	x											
7	Pengelolaan Data															x	x									
8	Penyusunan laporan Penelitian/Skripsi																x									
9	Konsultasi Skripsi																	x	x							
10	Ujian Skripsi																			x						
11	Revisi dan pengesahan Skripsi																				x	x				



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM CV. RIVAT GUSTA RAMADHAN TELUK KUANTAN

#### A. Sejarah Berdirinya Perusahaan

CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan merupakan adalah salah satu agensi pemasaran lapangan terbesar di Indonesia. Dengan silsilah dalam pemasaran lapangan, perusahaan ini telah berevolusi untuk menawarkan beragam layanan pemasaran di seluruh spektrum industri yang luas dengan fokus pada pengambilan sampel produk strategis, aktivasi merek, pemasaran pembeli, mendapatkan wawasan lokal dan intelijen pemasaran. CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan berdiri pada tahun 2012.

CV Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan memasarkan nutrisi yakni , susu SGM, susu Nutrilon, susu Bebelac, dan combine berupa Dualtin, Yupi, Colgate, Kornet dan Aji-no-moto. CV Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan dibawah bimbingan PT. Tiga Raksa dan PT. Aji-No-Moto.

CV Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan telah berkecimpung dalam bisnis ini selama lebih kurang tujuh tahun. Perusahaan lokal yang bekerja dengan standar internasional mengelola klien multinasional utama yang menangani lebih dari 50 merek di seluruh negeri. Perusahaan telah bekerja dengan banyak sekali proyek dengan para praktisi pemasaran dan penjualan yang menarik. Perusahaan juga telah berhasil memberikan tidak dengan kesempurnaan langsung tetapi

dengan perbaikan berkelanjutan. Itulah alasan dasar mengapa mitra saat ini mempercayai perusahaan..

Sampai saat ini CV Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan telah memasarkan lebih dari 38 jenis Produk. Dalam memasarkan produk-produknya perusahaan membagi dalam tiga divisi dimana masing-masing divisi ini memproduksi produk-produknya dan bertanggung jawab untuk memasarkan.

Divisi- divisi tersebut adalah

- a. Divisi Makanan (food)
- b. Divisi sabun cair dan padat (detergen) Sampai sekarang detergent merupakan produk terbesar perusahaan dan telah membuktikan volume penjualan yang menakutkan.
- c. Divisi minuman dan susu ,

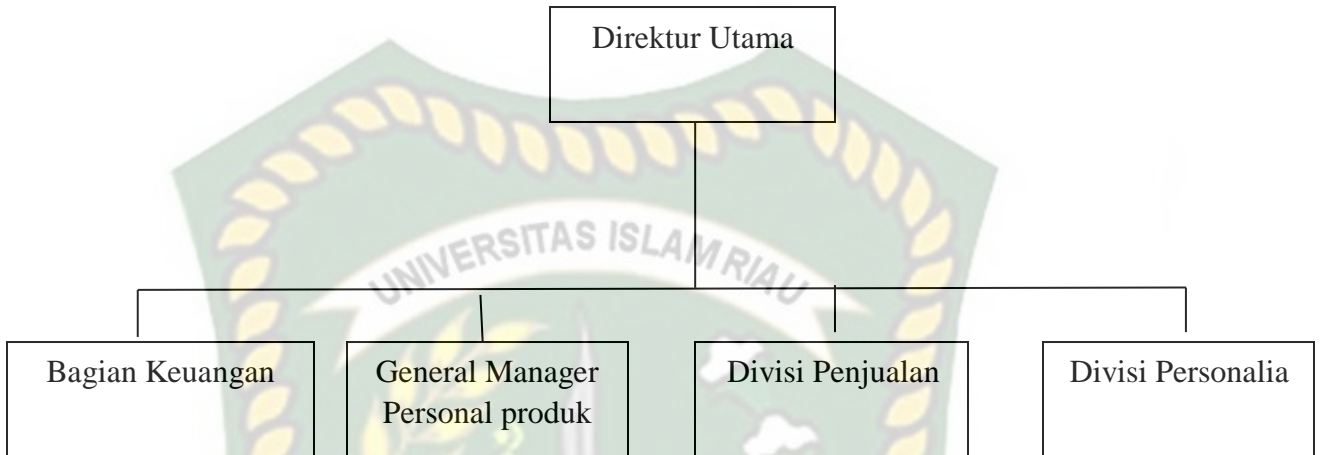
## **B. Struktur Organisasi**

Yang dimaksud dengan struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antar bagian dalam suatu perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi maka para karyawan dapat mengetahui dengan jelas tugas, wewenang dan tanggung jawab mereka sehingga dapat terjalin kerjasama yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berikut gambar struktur organisasi dari perusahaan :

Gambar IV.1

Struktur Organisasi CV Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan



Sumber : CV Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan, 2019

Keterangan dibawah ini merupakan tugas dari struktur organisasi CV Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan:

- a. Direktur Utama Direktur utama bertindak sebagai pimpinan tertinggi dan menjalankan kegiatan usaha sehari-hari perusahaan.

Adapun tugas Direktur Utama adalah.

- a. Mengarahkan dan mengevaluasi direktur yang ada dibawahnya.
- b. Mengambil keputusan penting sehubungan dengan direktur yang ada dibawahnya.
- c. Mengawasi pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan. D. Menerima setiap laporan.

2. Bagian keuangan Tugas-tugasnya adalah
  - a. Bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama
  - b. Membawahi manajer keuangan dan akuntansi
  - c. Menerima laporan dari seluruh kegiatan
3. General Manager Personal Produk Tugas-tugasnya adalah:
  - a. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama
  - b. Membawahi manager-manager pemasaran produk
  - c. Bekerja sama dengan manager pemasaran dalam menganalisa dan mengambil keputusan
4. Divisi Penjualan Tugas-tugasnya:
  - a. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama
  - b. Mengatur dan mengola produk-produk
  - c. Mengatur syistem distribusi
5. Divisi Personalia Tugas-tugasnya
  - a. Merekrut, menyeleksi, dan menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat
  - b. Menetapkan pengangkatan dan pemberhentian karyawan

### **C. Aktivitas Perusahaan**

- Absen karyawan jam 08:00 pagi
- Seluruh karyawan melakukan brifing pagi dengan manejer
- Admin menyiapkan faktur barang yang akandikirim olehsupir

- Sales mengambil surat jalan (faktur piutang) dan berangkat kunjungan ke outlet / warung yang telah ditentukan perusahaan
- Kepala dan anak gudang memuat barang ke dalam mobil untuk diantar ke outlet yang telah ditentukan
- Sopir berangkat mengantarkan barang ke outlet yang telah ditentukan
- Admi memeriksa stok di gudang dengan bantuan kepala dan anak gudang
- Kepala gudang menyiapkan barang yang akan dikirim pada esok harinya
- Admin menginput orderan dari sales yang sedang melakukan penjualan dilapangan
- Seluruh karyawan pulang kantor jam 05:00
- Libur hanya hari minggu saja.

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Hasil Penelitian

##### 5.1.1. Identitas Responden

Sebelum penulis membahas lebih lanjut tentang Pemberian kompensasi pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan, terlebih dahulu penulis memaparkan tentang identitas responden yang telah diidentifikasi antara lain:

###### a. Responden Berdasarkan Umur

Umur merupakan faktor yang cukup menentukan dalam melihat bagaimana seseorang dapat berfikir. Semakin dewasa seseorang maka semakin rasional ia melakukan berbagai aktivitas. Berdasarkan data yang diperoleh umur responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.1 : Identitas Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 30 tahun	2	18,18
2.	31-40	4	36,37
3.	41-45	2	18,18
4.	> 45 tahun	3	27,27
	Jumlah	11	100,00

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa umur responden sebagian besar pada umur 31 – 40 tahun adalah kelompok umur yang menempati 36,37% dari responden penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

para responden adalah orang dewasa yang memiliki kepentingan dan memiliki umur energik.

b. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sebagai unsur yang menentukan wawasan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula keahlian yang dimilikinya dan begitu pula sebaliknya. Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.2 : Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	2	18,18
2	SMA	5	45,46
3	Ahli Madya (D3)	-	-
4	Sarjana (S1)	4	36,36
	Jumlah	11	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden rata-rata berpendidikan SMA dengan total sebesar 45,46%, hal ini erat kaitannya dengan hasil survey di lapangan bahwasannya pendidikan yang dimiliki responden mempengaruhi cara responden dalam menanggapi pemberian kompensasi kepada karyawan di CV.. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan.

c. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk lebih jelasnya jenis kelamin dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.3 : Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	7	63,63
2	Perempuan	4	36,37
	Jumlah	11	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa untuk jenis kelamin dari responden penelitian sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang atau 63,63%, untuk responden perempuan sebanyak 4 orang atau 36,37%, ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

**5.1.2. Analisis Pemberian Kompensasi pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan**

Kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bagi perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, dilain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumberpenghidupan ekonomi dan disamping itu kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan penentu status sosial seseorang didalam masyarakat. Penentuan kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya berdasarkan atas hasil usaha perusahaan sebagai prestasikaryawan.



Kompensasi tidak hanya dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa fasilitas atau kemudahan bagi karyawannya. Memang tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena penyediaan fasilitas sangat berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan.

Faktor kompensasi merupakan suatu masalah pokok yang menuntut perhatian seorang yang terlibat di dalam organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu seperti gaji pokok, tunjangan kesehatan, bonus, tunjangan hari raya (THR). Untuk itu seorang pimpinan di tuntut untuk dapat mengetahui seberapa besar kompensasi yang dibutuhkan bagi pegawainya baik yang bersifat materil maupun yang non materil.

Seorang pimpinan harus juga menyadari bahwa seseorang belum tentu bekerja dengan motivasi yang tinggi. Mereka mungkin bekerja hanya karena harus memenuhi kebutuhan kebutuhan yang vital bagi kelangsungan hidup keluarganya. Hal ini menyebabkan besarnya kompensasi yang diterima terkadang menjadi faktor utama yang mendorong/memotivasi seseorang dalam bekerja. Kompensasi yang diterima seorang pegawai meliputi gaji pokok, tunjangan-tunjangan dan insentif lainnya selain itu juga terdapat insentif non material yang meliputi lingkungan kerja yang nyaman, hubungan dengan atasan dan rekan sekerja yang harmonis maupun adanya kesempatan untuk memperoleh jenjang karir yang adil dan objektif.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kompensasi. Kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Kompensasi bagi organisasi perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, di lain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, di samping kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan penentu status sosial dalam lingkungan masyarakat. Penentuan kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya didasarkan atas hasil usaha perusahaan sebagai prestasi dari para pegawai. Sebagai ukuran adalah kemampuan perusahaan untuk dapat membayar kompensasi atau balas jasa tersebut kepada pegawai perusahaan, sehingga tidak mengganggu kelangsungan hidup perusahaan.

Pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan cara pemberian kompensasi langsung yang langsung bisa dirasakan oleh karyawan. Kompensasi langsung ini bisa berupa gaji, upah, insentif dan lainnya. Adapun cara yang satunya adalah dengan pemberian kompensasi tidak langsung. Kompensasi ini biasanya berupa tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas.

**a. Kompensasi Langsung**

Kompensasi tidak langsung merupakan semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan, maka di perlukan adanya pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk penghargaan yang di berikan kepada karyawan.

Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem Kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan karyawan yang kompeten bertahan diperusahaan.

Tujuan utama program penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.

Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan di harapkan bahwa karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Suatu perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawannya dan memberikan penghargaan atas apa yang telah di diberikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu memotivasi para karyawannya agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik dengan memberikan kompensasi maka karyawan akan merasa kinerja yang telah di berikan kepada perusahaan dihargai dengan baik dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan produktivitas perusahaan juga akan meningkat.

Kompensasi langsung yang sejatinya merupakan balas jasa atas kinerja mereka tidak diberikan secara adil. Waktu lama kerja , jabatan kerja tidak ada perbedaan antara karyawan lama dan karyawan baru dalam hal pemberian gaji. Pemberian gaji sebagai bentuk dari kompensasi langsung, diberikan oleh

perusahaan adalah sama rata sesuai dengan UMR (Upah minimum rata-rata) yang berlaku.

Kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus.

Berikut tanggapan responden penelitian tentang kompensasi langsung ;

Tabel V.4 : Distribusi Tanggapan Responden Penelitian Tentang Kompensasi Langsung

No	Sub Indikator	Kategori Pengukuran			Total	Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang baik		
1.	Upah	2 (6)	4 (8)	5 (5)	11 (19)	33
2.	Gaji	3 (9)	3 (6)	5 (5)	11 (20)	33
3.	Insentif	3 (9)	3 (6)	5 (5)	11 (20)	33
Jumlah					59	99
Rata-rata		59/99 = 59,59%				
Rentang Persentase		34% - 66%				
Kategori		<b>Cukup Baik</b>				

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, 2019

Berdasarkan data dari hasil olahan penelitian yang dilakukan tentang tanggapan responden terhadap pemberian kompensasi langsung pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan dari responden sebesar 59,59% dengan rentang persentase berada pada 34% – 66%. Penilaian ini berada pada kategori Cukup Baik.

Berikut tanggapan salah seorang responden penelitian tentang pemberian gaji langsung pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan :

“Sebagai tenaga kerja pada CV. Rivat Gusta Ramadhan, karyawan termotivasi untuk bekerja dengan melakukan pendistribusian barang harian dengan harapan memperoleh upah yang sepadan namun pada kenyataannya karyawan merasa dirugikan oleh perusahaan, karena gaji pokok yang diberikan masih kecil jumlahnya perusahaan tidak melakukan pembayaran kompensasi sesuai dengan UMP yang ditetapkan”.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan maka dari hasil penelitian dan wawancara yang telah penulis lakukan bahwa pemberian kompensasi langsung perusahaan telah memberikan kompensasi berupa upah, gaji dan insentif, dimana gaji, upah dan insentif yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan di perusahaan, peran dari perusahaan begitu diperlukan untuk dapat mengubah pola pikir karyawan untuk dapat lebih meningkatkan semangat kerja hal ini dikarena gaji dan insentif merupakan penyokong utama semangat kerja. Peningkatan kualitas kerja karyawan sangat dibutuhkan demi pembaharuan yang semakin baik dalam sebuah perusahaan.

#### **b. Kompensasi Tidak langsung**

Banyaknya tuntutan karyawan terhadap perusahaan dikarenakan mereka tidak puas akan lingkungan kerja atau kebijakan perusahaan yang berlaku saat ini. Tuntutan seperti itu harus dihindari dengan cara memenuhi tuntutan mereka sesuai dengan kemampuan perusahaan, sebab apabila tidak dipenuhi akan menyebabkan karyawan protes dengan melakukan pemogokan kerja atau melakukan pekerjaan

seperti biasa tetapi dengan hasil kerja yang tidak memuaskan sehingga pada akhirnya mempunyai dampak yang buruk terhadap perusahaan.

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung merupakan program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja karyawan. Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk penghargaan karyawan yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja sebagai bagian dari keuntungan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Salah satu penyebab ketidakpuasan yang dituntut oleh karyawan dikarenakan pemberian balas jasa atau kompensasi yang tidak layak, baik berupa uang. Pada variabel Kompensasi tidak langsung, jaminan kesehatan pada karyawan sudah sesuai dengan peraturan undang-undang ketenaga kerjaan, asuransi kesehatan BPJS menanggung semua biaya pengobatan setiap karyawan baik yang diakibatkan kecelakaan maupun terkena penyakit, tunjangan yang diberikan perusahaan sudah cukup sesuai baik tunjangan hari raya, transportasi dan lain-lain, pemberian tunjangan dapat mendorong semangat kerja karyawan, pemberian cuti oleh perusahaan sudah cukup adil, kebijakan cuti tahunan sudah cukup sesuai dan adil, pemberian cuti oleh perusahaan sudah sesuai dengan UU ketenaga kerjaan, fasilitas tempat ibadah yang disediakan perusahaan sudah sesuai

dan nyaman, dan fasilitas ruangan, kantin dan parkir yang disediakan sudah cukup memadai dan aman.

Berikut tanggapan responden penelitian tentang kompensasi tidak langsung ;

Tabel V.5 : Distribusi Tanggapan Responden Penelitian Tentang Kompensasi Tidak Langsung

No	Sub Indikator	Kategori Pengukuran			Total	Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang baik		
1.	Tunjangan Keuangan	3 (9)	4 (8)	4 (4)	11 (21)	33
2.	Asuransi	4 (12)	2 (4)	5 (5)	11 (21)	33
3.	Uang liburan	2 (6)	3 (6)	6 (6)	11 (18)	33
Jumlah					60	99
Rata-rata		60/99 = 60,60%				
Rentang Persentase		34% - 66%				
Kategori		<b>Cukup Baik</b>				

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, 2019

Berdasarkan data dari hasil olahan penelitian yang dilakukan tentang tanggapan responden terhadap pemberian kompensasi tidak langsung pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan dari responden sebesar 60,60% dengan rentang persentase berada pada 34% – 66%. Penilaian ini berada pada kategori Cukup Baik.

Berikut tanggapan salah seorang responden penelitian tentang pemberian gaji tidak langsung pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan :

“Kenyataan kebijakan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan di tengah tingkat harga kebutuhan pokok yang terus melonjak naik tentu saja makin menjepit kehidupan tenaga kerja pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan. Apalagi seperti kita ketahui bersama, belakangan ini pemerintah terus mencabut subsidi pokok yang jadi kebutuhan masyarakat,. akibatnya, dengan sistem upah yang dilakukan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya maka tenaga kerja dihadapkan dengan persoalan besar untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak”

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan maka dari hasil penelitian dan wawancara bahwa pemberian kompensasi tidak langsung perusahaan ada memberikan kompensasi tidak langsung (benefit) terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yaitu asuransi yang diberukan kepada seluruh karyawan.

## **5.2. Pembahasan**

Salah satu faktor produksi di dalam perusahaan adalah manusia. Jika diperhatikan lebih lanjut, bahwa diantara sekian banyak faktor produksi, maka manusia sebagai unsur tenaga kerja justru memegang peranan utama dalam setiapusaha untuk menghasilkan barang dan jasa. Usaha meningkatkan kinerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap mental, perbaikan dan tindakan nyata. Faktor yang paling menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah tenaga kerja itu sendiri.



Di samping itu untuk meningkatkan produktifitas kerja tidak hanya diselesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja, namun yang paling utama adalah memotivasi karyawan dalam bekerja. Dalam bekerja karyawan perlu dimotivasi dengan pemberian kompensasi agar timbul semangat dan kegairahan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk berprestasi dan berkinerja tinggi. Perusahaan harus mengaitkan kompensasi dengan kinerja karena karyawan akan termotivasi untuk mencapai kinerja tinggi, jika mereka yakin bahwa motivasi akan mereka pada pencapaian kompensasi sesuai keinginan mereka.

Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan tentang Analisis pemberian kompensasi pada CV. Rivat Gusta Ramadhani Teluk Kuantan berikut penulis sajikan table rekapitulasi :

Tabel V.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Penelitian Tentang Analisis Pemberian Kompensasi pada CV. Rivat Gusta Ramadhani Teluk Kuantan

No	Sub Indikator	Total Skor
1.	Kompensasi langsung	59
2.	Kompensasi Tidak Langsung	60
Jumlah		119
Rata-rata		$59/99 = 59,59\%$
Rentang Persentase		34% - 66%
Kategori		<b>Cukup Baik</b>

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, 2019

Berdasarkan data dari hasil olahan penelitian yang dilakukan tentang tanggapan responden terhadap Analisis Pemberian Kompensasi pada CV. Rivat Gusta Ramadhani Teluk Kuantan dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan dari responden sebesar 59,59% dengan rentang persentase berada pada 34% – 66%. Penilaian ini berada pada kategori **Cukup Baik**.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan cukup baik, ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada CV. Rivat Gusta Ramadhan Teluk Kuantan sudah cukup baik diberikan kepada karyawannya.

Dari hasil penelitian di atas membuktikan bahwa kompensasi langsung dapat mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan karena kebijakan perusahaan dalam menentukan besar gaji pokok dirasa sangat adil, tetapi gaji gaji

yang diberikan belum sesuai dengan ketentuan UU dan peraturan pemerintah selanjutnya Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik

Kompensasi Tidak Langsung juga sudah cukup baik dimana Perusahaan memasukkan seluruh karyawan dalam asuransi sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja karena ada asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan dan saran-saran penelitian ini sebagai berikut :

#### 6.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan data dari hasil olahan penelitian yang dilakukan tentang tanggapan responden terhadap Analisis Pemberian Kompensasi pada CV. Rivat Gusta Ramadhani Teluk Kuantan dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan dari responden sebesar 59,59% dengan rentang persentase berada pada 34% – 66%. Penilaian dari hasil penelitian ini menunjukkan kategori Cukup Baik.
2. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan kompensasi langsung dapat mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan karena kebijakan perusahaan dalam menentukan besar gaji pokok dirasa sangat adil tetapi gaji gaji yang diberikan belum sesuai dengan ketentuan UU dan peraturan pemerintah selanjutnya Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik Kompensasi Tidak Langsung juga sudah cukup baik dimana Perusahaan memasukkan seluruh karyawan dalam asuransi sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja karena ada asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan.

## 6.2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas, dalam hal ini penulis mencoba memberikan beberapa saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat dalam pemberian kompensasi pada perusahaan diantaranya :

1. Hendaknya pimpinan perusahaan dapat memberikan kompensasi yang memadai bagi anggota organisasi serta hendaknya pimpinan memperhatikan kebutuhan moril maupun materil dari karyawan.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan, pimpinan perusahaan hendaknya memperhatikan faktor apa saja yang menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya dari segi kompensasi yang diberikan baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2009, *Psikologi Kerja*, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta
- Hasibuan Malayu., 2010, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2009, *Majemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosdakarya, Bandung
- Moekidjat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV Mandar Maju, Bandung
- Nurmansyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Unilak Press
- \_\_\_\_\_, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Unilak Press
- \_\_\_\_\_, 2016, *Perilaku Organisasi Mengelola Orang dan Organisasi :Konsep, Teori, Alikasi dan Penelitian*, Unilak Press, Pekanbaru
- Payaman Simanjuntak., 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Rachmawati, Ike, Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ANDI Offset, Yogyakarta
- Samsudin Sadili, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia
- Sedarmayanti., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refikatama, Jakarta
- Sihotang AA., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta
- Soekidjo Notoadmodjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*, Penerbit Alfabetha, Bandung

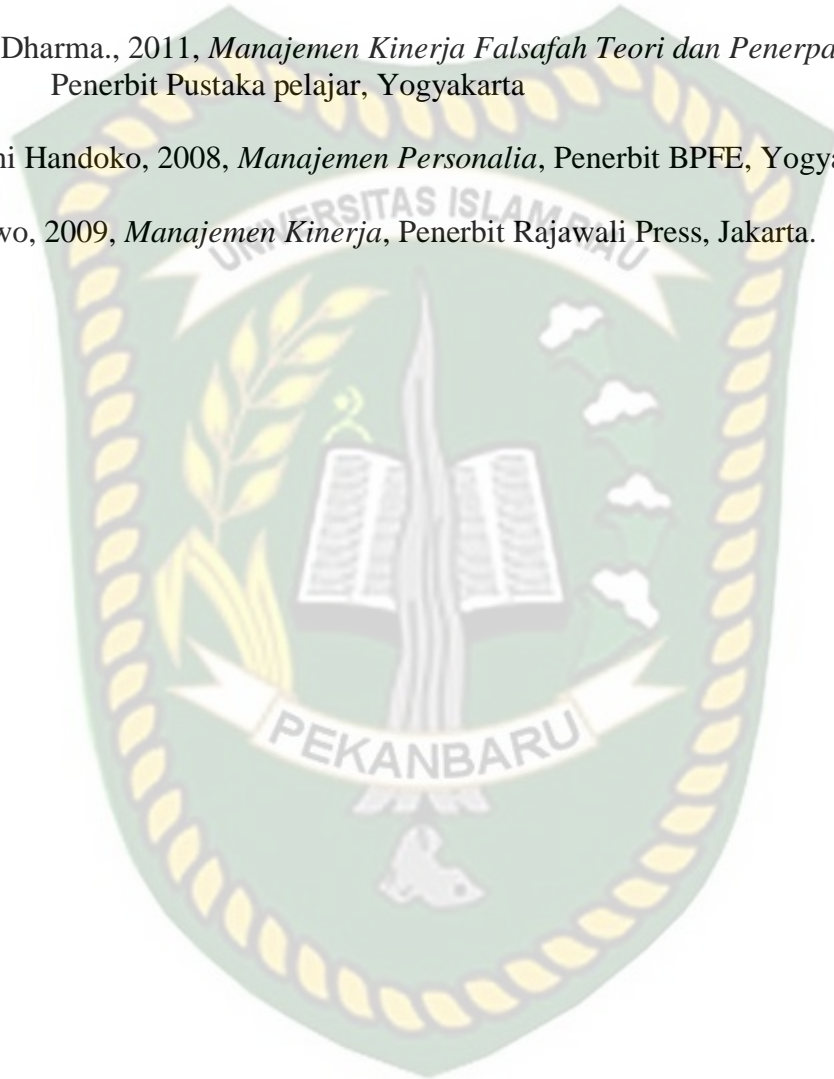
Susilo Martoyo, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE Yogyakarta

Suwatno., 2011, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Alfabetha, Jakarta

Surya Dharma., 2011, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerpannya*, Penerbit Pustaka pelajar, Yogyakarta

T. Hani Handoko, 2008, *Manajemen Personalialia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta

Wibowo, 2009, *Manajemen Kinerja*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau