

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Administrasi

Administrasi merupakan sebuah studi ilmu sosial yang mencakup keseluruhan aktifitas kerjasama sejumlah manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebelumnya administrasi dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerjasama antar dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memanfaatkan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna (Sondang, 2001:2).

Menurut Irra dalam Anggraini (2015) administrasi dalam arti sempit berasal dari kata *administratie* (bahasa Belanda) yang diartikan pekerjaan tulis menulis atau ketatausahaan/kesekretarian. Pekerjaan ini berkaitan dengan kegiatan penerimaan, mencatat, menghimpun, mengelola, menggandakan, mengirim, menyimpan, dan sebagainya, sedangkan dalam arti luas administrasi merupakan proses kerja sama beberapa individu dengan cara efisien dalam mencapai tujuan sebelumnya (2011:3-4).

Administrasi sangat penting bagi peradaban manusia mengikuti perkembangan zaman, karena ilmu administrasi sebagai cabang disiplin ilmu pengetahuan saat ini cukup membawa pengaruh besar terhadap pola kehidupan sehari-hari senantiasa tumbuh berkembang mengikuti perkembangan zaman.

2. Konsep Organisasi

Menurut irra (2011:23) mengatakan bahwa organisasi merupakan kesatuan kerja yang disusun melalui peraturan sebagai wadah menjalankan kerjasama mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Organisasi merupakan wadah berbagai kegiatan sosial dan sebagai proses interaksi antara orang-orang yang terdapat didalamnya (sondang, 2001:27).

Organisasi merupakan persekutuan manusia yang terdiri atas minimal dua kelompok yang saling terkait menuju keberhasilan. Pertama, kelompok pimpinan yaitu sekelompok manusia dalam organisasi yang memiliki atau diberikan kewenangan (kepercayaan) dan tanggung jawab untuk mengendalikan atau mengarahkan kegiatan operasional. Kedua, kelompok bawahan yang diberikan kepercayaan atau tanggung jawab untuk melaksanakan sesuatu kegiatan operasional dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan (makmur, 2006:35).

Ilmu organisasi menjadi cabang ilmu administrasi, yang memiliki pokok kegiatan mengelompokkan personil dan menyusun kerangka kerja, menjalin hubungan kerjasama antar personil

3. Konsep Manajemen

Manajemen pada hakikatnya berfungsi untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dan data yang telah

ditetapkan pada tingkat administrasi. Jadi, dapat dikatakan tanpa manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit.

Sebagaimana menurut Hasibuan (2001:3) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lain secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Tua E.H (2000:1) dalam Findarti (2016:938) manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan mendorong, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2000:2) dalam Findarti (2016:938) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Stoner dalam Setiawan (2014:3) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Pfeffer (1994) dalam Setiawan (2014:3) berargumentasi bahwa SDM merupakan sumber keunggulan daya saing yang “tak lekang oleh panas, tak lapuk oleh hujan”. Ia membandingkan kedudukan istimewa sumberdaya ini dengan sumber

keunggulan daya saing lain yang kini semakin berkurang keampuhannya, seperti teknologi produk dan proses produksi. SDM merupakan keunggulan daya saing yang berkesinambungan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya–sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan (Lado et al., 1992).

Menurut Sedarmayanti (2009:25) dalam Istikomah (2014:4) pengertian sumber daya manusia adalah rancangan system formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Tugas dan peranan manajemen sumber daya manusia menarik karyawan, melatih, memotivasi, dan memberikan kompensasi yang adil bagi karyawan. Hal ini dilakukan untuk dapat mencapai meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Handoko, 2001:02). Menurut Flippo (1987) dalam T. Nuraini (2013:3) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, penganalisaan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Jadi manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja

dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

5. Pengertian dan Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2000:108) dalam Baharuddin (58), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya, Dessler (2007:85) mengemukakan kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian harga individual

Marwansyah (2012:269) dalam Dwijayanti (2015:4276) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi kepuasan kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Firmandari, 2014:25).

Dalam pembagiannya kompensasi dapat dibedakan kedalam dua kelompok. Menurut Leonardo (2015:28) Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Panggabean (2004:76), kompensasi finansial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Sedangkan kompensasi non finansial dapat juga dikategorikan kompensasi tidak langsung.

Simamora (2006:442) dalam Supatmi menjelaskan komponen-komponen dan keseluruhan program kompensasi dapat dibagi dalam bentuk-bentuk: Kompensasi finansial yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Menurut Mathis & Jackson (2002) dalam Logahan et al (2012:577), beberapa jenis dari kompensasi adalah kompensasi langsung (gaji, upah, insentif) dan kompensasi tidak langsung (asuransi kesehatan, dana pensiun, uang cuti). Selanjutnya, menurut Leonardo (2015:28) pengertian dari gaji, tunjangan dan insentif dapat dilihat sebagai berikut:

1. Gaji adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

2. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

Dengan kata lain, insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Selain itu dapat dilihat pula pengertian dari insentif menurut beberapa pendapat para ahli, Simamora (2004:514) dalam Anggriawan (2015:51) menyatakan bahwa “Insentif (incentive) merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (pay) dengan produktivitas”. Hasibuan (2007:117) dalam Anggriawan (2015:51) mengemukakan bahwa “Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas prestasi standar.

Kompensasi juga sering dikenal dengan istilah imbalan. Robbins (1996), dan Siagian (1995) dalam Muljani (2002:108), menjelaskan pada prinsipnya imbalan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang. Imbalan bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana

karyawan bekerja. Menurut Panggabean dalam tulisan Sutrisno (2009), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
 - a). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b). Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c). Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
2. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan services (tunjangan pelayanan). Benefit dan services adalah kompensasi tambahan (financial atau non financial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata (family gathering). Menurut Hasibuan (2001) dalam Hakim (2011:173) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka (Dessler ,2009:46). Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama : pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Idealnya, semakin banyak imbalan yang diterima oleh karyawan baik itu berupa kompensasi langsung atau tidak langsung, seharusnya dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Tentunya semakin bagus kinerja karyawan akan menaikkan mutu dan kualitas perusahaan tersebut. Hal ini didorong dari rasa puas yang di dapat oleh karyawan. Hal ini di dukung oleh pendapat Muljani. Selanjutnya, dapat dirangkum bahwa ruang lingkup total dari kompensasi dapat dibedakan menjadi tiga bagian besar. Menurut Mejjia, et al., (1995); Schuler dan Jackson (1999); serta Luthans (1998), dalam mulyani (2002), kompensasi total dapat diklasifikasikan dalam tiga komponen utama, yaitu:

1. kompensasi dasar yaitu kompensasi yang jumlahnya dan waktu pembayarannya tetap, seperti upah dan gaji.
2. kompensasi variabel merupakan kompensasi yang jumlahnya bervariasi dan/atau waktu pembayarannya tidak pasti. Kompensasi variabel ini dirancang sebagai penghargaan pada karyawan yang berprestasi baik. Termasuk kompensasi variabel adalah pembayaran insentif pada individu maupun kelompok,

gainsharing, bonus, pembagian keuntungan (profit sharing), rencana kepemilikan saham karyawan (employee stock-ownership plans) dan stock-option plans.

3. indirect compensation (kompensasi tidak langsung). Termasuk dalam komponen ini adalah (a) perlindungan umum, seperti jaminan sosial, pengangguran dan cacat; (b) perlindungan pribadi dalam bentuk pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi; (c) pembayaran saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi; (d) tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling.

Dalam kenyataannya, kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan tidak selalu meliputi semua jenis kompensasi seperti yang telah dijabarkan di atas. Pemberian kompensasi dapat bervariasi, dan biasanya berdasarkan pada pendapat pimpinan dan manajemen perusahaan tentang penting tidaknya suatu bentuk kompensasi harus diberikan kepada karyawan dan disesuaikan pula dengan kemampuan perusahaan yang bersangkutan. Masih banyak perusahaan di sini yang hanya memberikan kompensasi dasar. Sebagian sudah memberikan kompensasi variabel, misalnya bonus dan pembagian keuntungan, namun perhitungannya masih belum transparan. Untuk kompensasi tidak langsung, biasanya hanya perusahaan-perusahaan yang berskala besar saja yang telah melaksanakan program ini.

6. Tujuan Kompensasi

Martoyo (2000) dalam Nugroho (2012:156) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan ekonomi bagi pegawai;
2. Mendorong agar pegawai lebih baik dan lebih giat;
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan;

Menurut Davis dan Werther (1996) dalam Nugroho (2012:156) secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategis dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja.

7. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Rancangan sistem perupahan atau upaya dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan harus mampu dalam mewujudkan usaha menarik, mempertahankan, dan memotivasi para pekerja. Kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja menurut Wibowo (2011:347) dalam Fitrianasari. Dengan kata lain system pengupahan harus menciptakan keseimbangan, yang berarti diwujudkan sebagai cara optimal dalam mengkombinasikan antara kompensasi langsung dengan ganjran finansial dan non finansial lainnya (kompensasi tidak langsung). Oleh karena itu sistem pengupahan harus memperhatikan beberapa faktor sebagai berikut:

- a. Tingkat kecukupannya sebagai ganjaran dalam memenuhi kebutuhan dasar (minimum).
- b. Bersifat wajar atau adil yang dilihat dari sudut pasar tenaga kerja (eksternal organisasi/perusahaan)
- c. Bersifat wajar atau adil dari sudut kemampuan organisasi (internal organisasi/perusahaan)
- d. Memperhatikan perbedaan untuk setiap pekerja atau anggota organisasi berdasarkan kebutuhan individu, yang terkait dengan perbedaan posisi atau jabatan, yang berarti perbedaan kewajiban dan tanggung jawab dalam keikutsertaan mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan.

Ada 2 (dua) sistem kompensasi menurut pendapat Hasibuan (2012:123-124) dalam Riana (2016:6) yaitu sistem waktu dan sistem hasil: (a) Sistem waktu. Dalam sistem ini besarnya kompensasi (gaji dan upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. (b) Sistem Hasil. Dalam sistem hasil ini, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap.

Kebijaksanaan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi hendaknya disusun dengan unsur-unsur yang terdiri dari kompensasi langsung (gaji, upah dan upah insentif), dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan baik berupa uang maupun barang (natura), agar dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja serta mendorong terwujudnya sasaran perusahaan. Kebijakan-kebijakan tertentu harus diformulasikan terlebih dahulu sebelum sistem kompensasi dikembangkan dan diterapkan dengan sukses. Sejumlah kebijakan tentu saja akan dipengaruhi oleh sasaran organisasi dan lingkungan.

Organisasi harus dapat memutuskan berapa banyak pembayaran yang akan diterapkan untuk tahun depan, siapa yang akan merekomendasikan, dan berapa banyak kenaikan secara umum. Keputusan penting lainnya yang perlu dipikirkan adalah apakah informasi pembayaran akan dirahasiakan atau diumumkan secara terbuka. Banyak organisasi yang tidak terbuka dalam hal sistem pembayaran. Melakukan kerahasiaan pembayaran (pay secrecy) biasanya untuk menghindari ketidakpuasan yang mungkin muncul dari karyawan yang bayarannya lebih sedikit. Lebih jauh, khususnya karyawan penerima pembayaran yang lebih banyak, dengan sangat kuat merasakan bahwa pembayaran mereka bukan urusan orang lain. Dilain pihak, kerahasiaan pembayaran akan mempersulit karyawan untuk mengetahui

keterkaitan pembayaran dengan kinerja mereka, dan juga dapat menyebabkan adanya anggapan bahwa teman kerja mereka dibayar lebih banyak, atau pengawas (supervisor) dibayar lebih sedikit dari yang seharusnya. Juga ketiak manajer menolak untuk terbuka dalam hal pembayaran, tentu saja karyawan menjadi curiga dan sering menyimpulkan bahwa manajer menyembunyikan sesuatu. Suatu kesepakatan yang bagus tentang masalah pay secrecy ini, adalah perlunya dilakukan system pembayaran yang terbuka., tentu saja pembayaran yang disesuaikan dengan berbagai level pekerjaan atau jabatan dalam organisasi.

8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut sagita et al. (2015:3) Pemberian kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah faktor pemerintah, serikat pekerja, produktivitas, ukuran perbandingan upah dan standar biaya hidup pegawai. Menurut Sutrisno (2009:112) dalam Sari (2015:4) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1. Produktivitas Kerja Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula komponen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. Kemampuan untuk membayar Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.

Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

3. Kesiadaan untuk membayar Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja rendah, maka pembyaran kompensasi cenderung menurun.

Adapun model tradisional penetapan kompensasi berdasarkan jenjang jabatan adalah sebagai berikut:

- a. Struktur upah ditentukan oleh jenjang posisi atau jabatan secara vertikal dan horizontal, yang ditetapkan berdasarkan asumsi bahwa tugas tugas dan tanggung jawab setiap unit kerja yang berbeda jenjang, tidak sama antara yang satu dengan yang lainnya
- b. Dari sisilain perlu pula dilakukan evaluasi pekerjaan guna mengetahui beban tugas dan tanggung jawab yang sebenarnya dilakukan oleh setiap pekerja, baik yang memangku ataupun tidak memangku suatu jabatan. Evaluasi adalah suatu

proses analisis untuk menentukan tingkat harga atau balas jasa yang wajar, dalam usaha menyusun struktur upah atau gaji yang adil.

- c. Membandingkan dan melihat besarnya upah di pasar tenaga kerja sebagaimana yang diberlakukan oleh kebanyakan perusahaan dan organisasi.

9. Undang-Undang Ketenaga Kerjaan atau Upah

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur tentang pengupahan. Menurut pasal 88 ayat (1) UU ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karna halangan
4. Upah tidak masuk kerja karna melakukan kegiatan di luar pekerjaan
5. Upah karna menjalankan hal waktu istirahat kerja
6. Bentuk dan cara pembayaran kerja
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon (tunjangan)

11. Upah untuk perhitunagn pajak penghasilan

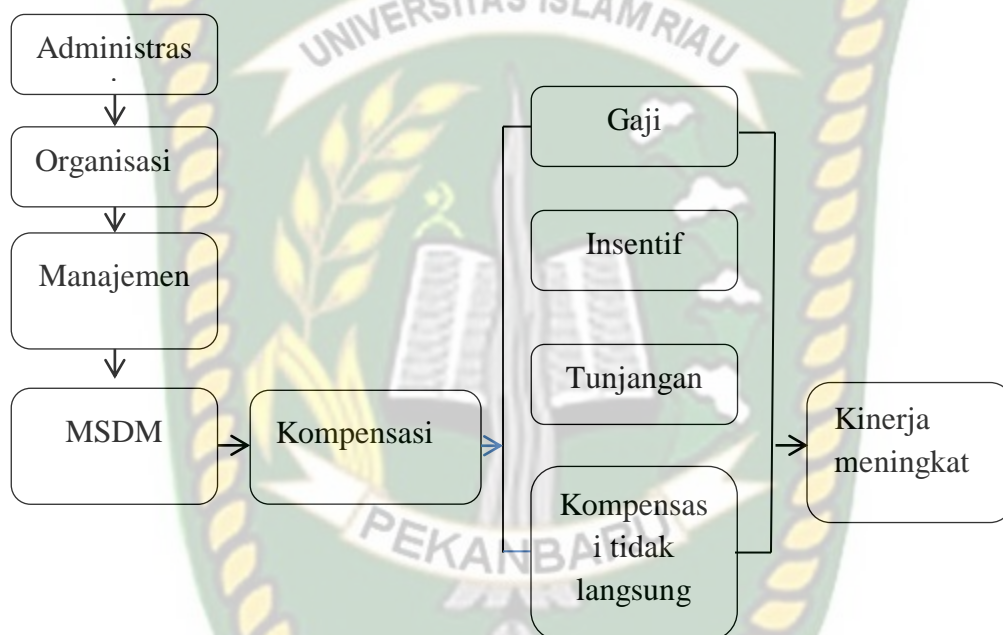
Pasal 88 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum di tetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah berdasarakan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.



B. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pemikiran dan juga landasan penelitian terdahulu dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti pada gambar di bawah ini (Panggabean dalam tulisan Edy Sutrisno 2009)

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian



Dengan meningkatkan pemberian kompensasi berupa Gaji, Upah, Insentif, Kompensasi tidak langsung maka akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. FIF cabang Pekanbaru. Sebaliknya jika dari perusahaan tidak meningkatkan pemberian kompensasi maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan yang ada pada PT. FIF cabang Pekanbaru.

C. Konsep Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman maka penulis merasa perlu mengoperasionalkan konsep-konsep tersebut yakni:

1. Administrasi adalah suatu bentuk kerja sama antara dua orang atau lebih yang dilakukan dalam suatu organisasi dalam usaha menetapkan sasaran dan untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Organisasi merupakan suatu alat atau wadah guna mencapai tujuan organisasi, dimana didalamnya terdapat terdapat sekelompok orang bekerja samas untuk mencapai tujuan tertentu.
3. Manajemen yaitu suatu ilmu atau seni yang terdiri dari *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* yang berguna untuk mencapai tujuan dalam organisasi melalui orang lain.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.
5. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yangdiberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan.
6. Gaji adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
7. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

8. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan
9. Kompensasi tidak langsung yang termasuk kedalamnya antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan.



D. Operasionalisasi Variabel

Table 2.1 : Operasional variabel penelitian pada PT. FIF Group Devisi Marketing Cabang Pekanbaru.

Konsep	Variabel	Indikator	Item penilaian	Skala
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008:15).	Pemberian kompensasi (Menurut Panggabean, 2009)	1. Gaji	a. Ketepatan waktu b. Pemberian gaji sesuai dengan UMK. c. Gaji sesuai dengan dengan golongan dan masa kerja	Ordinal
		2. Insentif	a. Pemberian insentif setelah pencapai prestasi b. Pemberian secara adil dan merata c. Pemberian insentif disesuaikan dengan kinerja	Ordinal
		3. Tunjangan	a. Pemberian tunjangan dengan baik b. Pemberian tunjangan secara	Ordinal

		<p>4. Kompensa si tidak langsung</p>	<p>adil dan merata</p> <p>a. Pemberian asuransi yang diberikan oleh perusahaan</p> <p>b. Adanya program family gathering yang diberikan oleh perusahaan</p> <p>c. Pemberian THR secara adil dan merata</p> <p>d. Pemberian cuti berjalan dengan baik</p>	Ordinal
--	--	--	--	---------

E. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiono, 2012:93) dalam mengukur analisis pemberian kompensasi karyawan pada PT. Federal Internasional Finance cabang Pekanbaru yang mana penelitian ini membedakan dalam tiga kategori penelitian yakni:

Tabel 2.2 tabel penilaian

Kategori	Bobot
Baik	3
Cukup baik	2
Kurang baik	1

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2017

Variabel diukur dengan mengajukan 12 pertanyaan terdiri dari 4 indikator, yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan kompensasi tidak langsung. Berdasarkan nilai persentase yang ditetapkan untuk responden sebanyak 20 orang, dengan persentase baik 67% - 100 %, cukup baik 34% - 67%, dan persentase tidak baik 1% - 33%. Dengan demikian penilaian terhadap variabel dinyatakan:

Baik : Apabila jumlah persentase indikator gaji, insentif, tunjangan, dan kompensasi tidak langsung yang diperoleh dari kuisioner berada pada persentase 68%-100%

Cukup Baik : Apabila jumlah persentase indikator gaji, insentif, tunjangan, dan kompensasi tidak langsung yang diperoleh dari kuisisioner berada pada persentase 34%-67%

Kurang Baik : Apabila jumlah persentase indikator gaji, insentif, tunjangan, dan kompensasi tidak langsung yang diperoleh dari kuisisioner berada pada persentase 1%-37%

Selanjutnya untuk mengetahui lebih terperinci masing-masing penilaian atas variabel Pengaruh Kompensasi Padi PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE Group Cabang Pekanbaru yang terdiri dari indikator dapat dilihat sebagai berikut:

a. Gaji

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator gaji berada pada ordinal 68%-100%.

Cukup Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator gaji berada pada ordinal 34%-67%.

Kurang Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator gaji berada pada ordinal 1%-33%.

b. Tunjangan

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator Tunjangan pribadi berada pada ordinal 68%-100%.

Cukup baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator Tunjangan berada pada ordinal 34%-67%.

Kurang Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator Tunjangan berada pada ordinal 1%-33%.

c. Insentif

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator Insentif berada pada ordinal 68%-100%.

Cukup Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator Insentif berada pada ordinal 34%-67%.

Kurang Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator Insentif berada pada ordinal 1%-33%.

d. Kompensasi Tidak Langsung

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator kompensasi tidak langsung berada pada ordinal 68%-100%.

Cukup Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai kompensasi tidak langsung berada pada ordinal 34%-67%.

Kurang Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator kompensasi tidak langsung berada pada ordinal 1%-33%.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan dari permasalahan dan telaah pustaka yang telah dipaparkan maka dapat juga dilihat penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Jurnal, Judul, Penulis	Indikator	Hasil
1	Manajemen “PENGARUH KOMPENSASI, KEAHLIAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PEMBANGKITAN JAWA BALI UNIT PEMBANGKITAN MUARA TAWAR” Eka Suryaningsih Wardani	Kompensasi langsung Kompensasi tidak langsung	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, keahlian dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar.
2	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 12, Desember 2015 “PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT RYAN JAYA PERSADA “ Evi Liana Sari et al	Kompensasi finansial Kompensasi non finansial	Kompensasi finansial telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada, yang artinya semakin baik standar tingkat kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan PT. Ryan Jaya Persada, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3	DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun 2014, Hal.1-12 PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT (STUDI KASUS RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG BAGIAN	Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.	Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang diketahui melalui uji t, dengan hasil perhitungan uji t dimana t hitung (4,654) > t tabel (1,658). Adapun besarnya pengaruh terlihat pada hasil perhitungan koefisien determinasi yakni 0,153 atau sebesar

	RAWAT INAP UNIT UMUM) Asih Nor Istikomah et al		15,3%
4	Dini Fitrianasari, dkk. - Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo”) Dini Fitrianasari et al	Kompensasi finansial Kompensasi non finansial	Kompensasi finansial maupun non finansial yang dirasakan sesuai dengan harapan perawat akan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Artinya kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kepuasan kerja perawat. Hubungan dua variabel ini mempunyai arah positif dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima perawat maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan perawat .
5	JurnalAdministrasiBisnis (JAB) Vol. 9 No.2April2014 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang) Fajarrini P. Danti et al	Kompensasi langsung Kompensasi tidak langsung	Variabel kompensasi langsung (X1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X2) di CV. Sejahtera Malang dengan perolehan nilai meanmasing-masing X1 sebesar 3,27 dan X2sebesar 3,275 yang berarti skor berada pada daerah netral (cukup). Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kompensasi di CV. Sejahtera Malang sudah cukup.Variabel semangat kerja (Y) dengan perolehan nilai mean sebesar 3,7 dimana skor berada pada daerah positif (kuat). Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan pada CV. Sejahtera Malang cukup tinggi.