

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Administrasi Bisnis

Secara umum tentang administrasi bisnis adalah seluruh kegiatan yang berhubungan didalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk mencapai laba yang ditargetkan oleh perusahaan tersebut, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh **Poerwanto (2006:25)** dikutip oleh Lenda (2021,3) menyatakan bahwa :

“Administrasi Bisnis adalah keseluruhan kerja sama dalam memproduksi barang atau jasa yang dibutuhkan dan diinginkan pelanggan hingga pada penyampaian barang atau jasa tersebut kepada pelanggan dengan memperoleh dan memberikan keuntungan secara seimbang, bertanggung jawab dan berkelanjutan”.

Administrasi bisnis merupakan seluruh kegiatan kerjasama di dalam suatu perusahaan mulai dari memproduksi barang dari bahan mentah menjadi barang jadi hingga mempromosikan dan menjual produk barang atau jasa kepada konsumen untuk memperoleh keuntungan/laba sesuai dengan rencana telah ditargetkan.

2.2. Manajemen

2.2.1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumberdaya yang ada dalam organisasi tersebut, Sebagaimana yang dikemukakan oleh Khairunnisa, 2018 halaman 15 menyebutkan bahwa :

“Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur, dalam pencapaian tujuan perusahaan perlu adanya pengaturan yang mengatur sumber daya yang ada dalam perusahaan agar berjalan dengan baik dan teratur yang dilakukan melalui proses – proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi manajemen.”

Manajemen merupakan seni dan ilmu dalam proses perencanaan, mengarahkan dan mengendalikan kinerja karyawan dan sumber daya yang ada demi terwujudnya tujuan dari suatu perusahaan. Kinerja merupakan suatu pencapaian dan prestasi kerja karyawan sedangkan sumber daya merupakan alat yang digunakan untuk meraih pencapaian kinerja tersebut. Seperti yang kemukakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:1) bahwa manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Pendapat lain juga dikemukakan oleh M. Manullang (2018:2) yang menyatakan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

2.2.2. Manajemen Sebagai Ilmu dan Seni

Seni dalam manajemen merupakan seni dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia, *manager* sebagai seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain dan mengoptimalkan kekuatan banyak orang juga seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan Ki Hajar Dewantara, “Seni merupakan hasil keindahan sehingga dapat mempengaruhi perasaan seseorang yang melihatnya, dan seni merupakan perbuatan manusia yang bisa mempengaruhi dan menimbulkan perasaan indah”. Menurut Thomas H. Nelson dan Frederick W. Taylor berpendapat bahwa “Manajemen

merupakan sebuah *Sains*, karena memenuhi beberapa aspek yang mencirikan manajemen sebagai sebuah ilmu”. Sedangkan Mary Parker Follett mengemukakan bahwa “Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan orang lain”.

Maka dapat disimpulkan manajemen sebagai seni dilakukan dengan bakat dari seorang pemimpin sebagaimana seni selalu berhubungan dengan Rasa, Cipta, Karsa, Karya, sifat alamiah seorang pemimpin seperti gaya berbicara, gaya kepemimpinan, bagaimana seorang pemimpin menggerakkan dan mengevaluasi kinerja bawahannya, mempelajari bagaimana mencapai tujuan dengan efektif dan efisien dapat dikatakan sebuah ilmu karena dapat dipelajari yang kemudian dipraktikkan. Sebagai seorang pemimpin selain memiliki bakat menjadi orang pemimpin juga harus mampu memadukan antara ilmu pengetahuan dan seni sehingga akan tercipta seorang pemimpin yang handal dan professional.

Secara umum proses manajemen dapat diartikan sebagai sebuah kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin dalam mengelola dan mengatur dengan memanfaatkan orang lain dan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

2.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.3.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu 16ande terpenting bagi perusahaan yang dimana SDM adalah alat penggerak kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan maka diperlukan pemeliharaan dan pengembangan dengan baik. Manajemen merupakan proses dan keterampilan seorang

pemimpin dalam mengelola dan mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Manajemen merupakan sebuah proses melatih dan memperoleh hasil dengan tujuan meningkatkan produktifitas karyawan sebagaimana yang dikemukakan Desseler (2015:3), “Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Hasibuan (2019), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses mengatur, melatih, menilai, dan mengurus berbagai hal mengenai hubungan dan peranan tenaga kerja agar kinerja SDM lebih efektif dan efisien yang kemudian diberikan reward berupa kompensasi sesuai dengan hasil yang diperoleh.

2.3.2. Fungsi – Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia bukan tanpa pandemi menjadi bagian terpenting dari pemeliharaan perusahaan. Menurut **Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17)** , yang dikutip Rosalena (2021;7) Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi baik manajerial maupun operasional sebagai berikut :

A. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (Planning)

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan manajemen sumber daya manusia dalam fungsi manajerial sebagai proses perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien yang dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan hingga pemberhentian karyawan sehingga terbentuk visi dan misi perusahaan.

2. Pengorganisasian (Organization)

Setelah dilakukan perencanaan kemudian mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi kedalam bagian – bagian sesuai dengan fungsinya yang dimana akan membentuk struktur organisasi sebagai penghubung antar bagian – bagian tersebut.

3. Pengarahan (Directing)

Pengarahan bertujuan untuk memberikan arahan kepada seluruh pegawai sebagai upaya menggerakkan dan memberikan dorongan yang dilakukan dengan tepat dan disampaikan dengan jelas, untuk mencapai tujuan perusahaan maka pengarahan harus dapat mempengaruhi pegawai untuk mengikuti arahan dengan efektif dan efisien sesuai dengan arahan yang diberikan.

4. Pengendalian (Controlling)

Sesuai dengan sifat alamiah manusia yang tidak luput dari kesalahan setelah terbentuknya bagian – bagian yang kemudian diberikan pengarahan mengenai apa saja yang harus dan tidak boleh dilakukan maka untuk menjaga kestabilan dimana seluruh kegiatan dan tindakan pegawai harus berorientasi terhadap tujuan awal dari perusahaan maka diperlukan pengendalian yang dilakukan dengan melihat, mengamati dan menilai seluruh kinerja pegawai yang kemudian akan di koreksi apabila terjadi penyimpangan dengan melakukan tindakan perbaikan dengan pemberian punishment.

Dari uraian diatas kegiatan manajemen yang dikemukakan Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17) tersebut, apabila dikonbinasikan dalam manajemen modern seorang manajer dalam level apapun juga baik direktur, manajer, supervisor, kepala bagian tetap harus bisa melakukan aktivitas pekerjaan yang diawasi atau dikendalikan. Tidak sekedar merencanakan saja tetapi harus mampu melakukan pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dalam mengatur perusahaan, agar roda organisasi dalam perusahaan berjalan dengan baik dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut **Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17)** terdiri dari:

1. Pengadaan (*Procurement*)

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam fungsi operasional melaksanakan pengadaan dengan tujuan menerima pelamar sebanyak – banyaknya sesuai dengan kualifikasi perusahaan sehingga akan terjaring calon pegawai dengan kualitas terbaik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengembangan (*Development*)

Setelah mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan maka diperlukan pengembangan untuk mengembangkan potensi dan keahlian pegawai melalui pelatihan-pelatihan setelah dinyatakan diterima bekerja di perusahaan tersebut dengan tujuan meningkatnya kualitas pegawai maka output yang dihasilkan akan lebih berkualitas sehingga membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

3. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan atas hasil kerja keras pegawai dengan prinsip adil dan layak yang berarti adil dengan prestasi kerjanya dan layak untuk memenuhi kebutuhan primernya.

4. Pengintegrasian (*Integration*)

Setiap orang memiliki karakter dan sifat yang berbeda-beda baik tindakan, perilaku, pandangan maupun pendapat sehingga rentan menimbulkan konflik, untuk itu dibutuhkan pengintegrasian untuk menyatukan pandangan, kebiasaan serta sikap untuk kepentingan perusahaan sehingga saling menguntungkan antar perusahaan dengan karyawan.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Selanjutnya dilakukan pemeliharaan guna mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, kesejahteraan karyawan memberikan motivasi bagi karyawan untuk mempertahankan kualitas dirinya agar tetap dapat berkontribusi untuk perusahaan dengan melaksanakan program kesejahteraan karyawan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan seperti program *employee gathering*.

6. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

7. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Seperti yang telah diuraikan diatas bahwa fungsi operasional manajemen bertujuan untuk membentuk karyawan agar dapat memiliki kualitas yang sesuai dengan kriteria perusahaan, karyawan dibentuk dan diberikan pengarahan secara individu seperti pelatihan yang selanjutnya diberikan 20andemic kerja kerasnya untuk perusahaan sehingga terjadi aktifitas saling menguntungkan antar perusahaan maupun karyawan. Fungsi operasional manajemen dalam menjaga dan memelihara karyawan dengan memperhatikan konsep tersebut, namun karyawan juga perlu diberi pemahaman bahwa dia harus kerja efektif produktif dan efisien agar tujuan perusahaan tercapai.

2.3.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan dari Managemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh (**Henry Simamora (2015:37)**) pada jurnal yang dikutip LIU, (2020;21) diantaranya :

1. Tujuan Organisasional

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan organisasional terkait dengan keefektifan organisasi dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi yang tercermin dari pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi sesuai dengan tujuan dari organisasi/perusahaan tersebut.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mempertahankan kontribusi setiap bagian/departemen yang sesuai dengan kebutuhan organisasi agar kualitas yang dimiliki setiap sumberdaya tetap terjaga.

3. Tujuan Sosial

Manajemen Sumber Daya Manusia secara etis dan sosial merespon kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan dengan meminimalisir dampak 20andemic terhadap perusahaan akibat kegagalan perusahaan dalam mengelola sumberdayanya.

4. Tujuan Personal

Setiap individu memiliki tujuannya masing – masing, karyawan dalam tujuan personal ditujukan untuk membantu karyawan untuk mencapai tujuan dan kepuasan sendiri dengan harapan dapat mempertinggi kontribusi karyawan terhadap perusahaan namun tetap mempertimbangkan apakah karyawan perlu dipertahankan, dipensiunkan, atau diberikan motivasi.

Maka seorang manager perlu mengerti akan tujuan dari manajemen sumber daya manusia karena jika manager tidak mengerti dan memahami tujuan dari memanager SDM maka semua usaha yang dilakukan akan sia-sia dan tidak bekerja secara optimal.

2.4. Kompensasi

2.4.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada sumber daya manusia/karyawan atas hasil kerja keras dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, kompensasi merupakan bagian terpenting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan karena dalam pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan tenaga dari sumber daya manusia yang tersedia untuk menghasilkan output yang diinginkan maka sebagai timbal balik dari kerja keras karyawan perusahaan harus mensejahterkan karyawannya dengan memberikan penghargaan dan pengakuan sehingga motivasi dan semangat kerja karyawan dapat terpelihara dengan baik. Sebagaimana dari beberapa pendapat mengenai kompensasi yang dikemukakan oleh Marwansyah (2010: 269) “Kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non- finansial” . Menurut Hasibuan (2009: 118) “Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung keluar dari organisasi yang berakibat organisasi mengalami

kesulitan dalam replacement, terlebih dalam recruiting”. Suparyadi (2014: 271) berpendapat bahwa “Kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan penghargaan/imbalan yang diberikan perusahaan atas hasil kinerja karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial dengan tujuan mempertahankan kemungkinan – kemungkinan terburuk yang terjadi akibat ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan yang akan mengakibatkan kesulitan bahkan kerugian bagi perusahaan.

2.4.2. Asas – Asas Kompensasi

Asas Kompensasi menurut Hasibuan (2000:122) merupakan program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dengan memberikan perhatian lebih agar kompensasi yang diberikan setimpal dengan hasil kerja keras karyawan dengan tujuan memberikan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Asas kompensasi tersebut meliputi hal hal sebagai berikut :

1. Asas Adil, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan harus memenuhi keadilan yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan, prestasi kerja, beban kerja, risiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, jabatan dan memenuhi persyaratan lainnya, maka adil dalam kompensasi bukan berarti besarnya kompensasi yang diberikan sama rata dengan semua karyawan tetapi adil dalam hal penilaian, perlakuan dan pemberian hingga hukuman bagi setiap karyawannya semakin tinggi resiko, tanggung jawab, dan prestasi kerja maka balas jasa yang diberikan semakin tinggi pulang begitu pun sebaliknya. Perusahaan dengan menggunakan asas adil pada pemberian kompensasi akan menciptakan suasana kerja yang baik, semangat kerja yang tinggi, tingkat disiplin yang baik, loyalitas yang tinggi hingga kondisi stabilitas karyawan yang lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar, pemberian kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan hidup pada tingkat 23andemic23 yang ideal, besarnya kompensasi yang diberikan juga dapat didasarkan pada batas upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah yang berlaku sesuai dengan kondisi eksternal yang ada pada tenaga kerja umumnya. Penting bagi manajer untuk memantau dan memastikan kompensasi yang diberikan sesuai dengan kondisi eksternal yang berlaku agar semangat kerja tetap terjaga dan tingkat kepuasan karyawan tinggi karena kebutuhan untuk memenuhi kehidupannya terpenuhi, hal ini juga dapat memperkecil kemungkinan adanya serikat buruh akibat ketidakpuasan karyawan atas imbalan yang diterimanya.

Kompensasi pada dasarnya diberikan kepada karyawan memiliki aturan dalam pemberiannya, azas kompensasi merupakan fondasi yang harus dipegang oleh setiap perusahaan dalam memberikan kompensasi yang cukup, adil dan layak kepada karyawan.

2.4.3. Jenis – Jenis Kompensasi

Dalam mensejahterkan karyawan, kompensasi tidak hanya dalam bentuk uang atau penghasilan melainkan dibagi menjadi beberapa jenis, menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah, dalam jurnal yang dikutip oleh Akmal & Tamini (2015;60) pendapatan dapat dibedakan menjadi pendapat berupa upah dan pendapatan non-upah.

Pendapatan berupa upah terdiri dari :

1. Upah Pokok
2. Tunjangan Tetap
3. Tunjangan Tidak Tetap

Sedangkan pendapatan berupa non-upah terdiri dari :

1. Fasilitas
2. Bonus
3. Tunjangan Hari Raya (THR)
4. Insentif

Pendapatan karyawan juga dapat digolongkan menurut bagaimana pendapatan tersebut diterima yang biasa disebut pendapatan langsung dan pendapatan tidak langsung, yang termasuk didalam pendapatan langsung dan pendapatan tidak langsung menurut **Akmal & Tamini, (2015;61)** diantaranya :

A. Pendapatan Langsung

Pendapatan langsung merupakan segala jenis pendapatan yang diterima karyawan secara tunai maupun non tunai dengan rentan waktu yang tidak terlalu lama dan terjadi secara berkala/rutin, berikut yang termasuk pendapatan langsung diantaranya:

1. Upah pokok merupakan imbalan pokok dasar yang dibayarkan kepada karyawan sesuai dengan tingkat dari jenis pekerjaannya yang besar dari upah tersebut telah ditetapkan dan diperhitungkan berdasarkan kesepakatan agar mampu menghidupi karyawan selama satu bulan atau periode tertentu.
2. Tunjangan tetap merupakan pemberian sejumlah uang dari perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan yang dialokasikan secara rutin sesuai dengan periode pembayaran upah pokok, pemberian tunjangan bertujuan untuk kesejahteraan karyawan dan pemenuh kebutuha hidup keluarga karyawan, contohnya : tunjangan istri dan anak, tunjangan pensiun, dan lainnya.
3. Tunjangan tidak tetap merupakan pendapatan non upah dengan jumlah yang tidak tetap dan dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan periode pembayaran upah pokok dan tunjangan tetap,

contohnya : tunjangan makan yang diberikan berdasarkan kehadiran karyawan selama 4 jam

4. THR, gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya merupakan pemberian imbalan kepada karyawan berupa hadiah atas kerja keras karyawan atau dalam suatu moment tertentu. Tunjangan Hari Raya merupakan pendapatan non upah karyawan yang wajib dibayarkan oleh perusahaan paling lambat tujuh hari sebelum hari raya. Sedangkan gratifikasi merupakan pemberian hadiah berupa uang tambahan, perjalanan wisata serta fasilitas lainnya sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian karyawan dengan tujuan memberikan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja serta loyaltias karyawan.
5. Bonus merupakan pembayaran bukan upah yang besar dan syarat-syarat pemberiannya diatur berdasarkan kesepakatan diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerjanya atau dalam momentum tertentu seperti perusahaan memperoleh laba yang melampaui target.
6. Insentif merupakan tambahan balas jasa atau bentuk apresiasi lebih kepada karyawan tertentu atas prestasi yang diraihny yang melebihi prestasi standar.

B. Pendapatan Tidak Langsung

Pendapatan tidak langsung merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan secara tidak langsung dalam bentuk lain seperti bantuan/kewajiban perusahaan untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Berikut yang termasuk kedalam pendapatan tidak langsung :

1. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk mendukung dan mempermudah segala kegiatan kerja karyawan dalam bentuk nyata oleh perusahaan, misalnya kendaraan, alat komunikasi, tempat ibadah, kantin, dan lainnya.
2. Santunan merupakan pengganti kerugian berupa uang yang diberikan kepada karyawan apabila mengalami kecelakaan atau kematian sebagai bentuk bantuan atas musibah yang dialami.
3. Bantuan Biaya Pendidikan dan Pelatihan, biaya yang diberikan untuk pendidikan/pelatihan biasanya tidak diberikan langsung kepada karyawan melainkan perusahaan langsung memfasilitasi karyawan untuk melatih dirinya sesuai dengan bidang pekerjaannya.
4. Tabungan Hari Tua merupakan iuran karyawan yang nantinya akan dibayarkan oleh perusahaan apabila telah berhenti bekerja dikarenakan faktor usia. Namun apabila karyawan telah mengundurkan diri terlebih dahulu sebelum masuk ke masa pensiun maka tabungan tersebut dapat diambil setelah melewati masa tunggu satu bulan sejak tanggal surat keterangan pengunduran diri dari perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas pendapatan dibedakan menjadi dua berdasarkan periode diterimanya, pendapatan langsung didapatkan oleh karyawan baik tunai maupun non tunai dalam rentang waktu tertentu dan dilakukan secara berkala sesuai dengan ketentuan perusahaan, sedangkan pendapatan tidak langsung diterima karyawan lain seperti kewajiban perusahaan menjamin kebutuhan hari tua karyawannya, bantun-bantuan lainnya kepada keluarga karyawan ketika karyawan mengalami kecelakaan maupun meninggal dunia. Pendapatan tersebut pantas didapatkan karyawan mengingat tenaga yang dikeluarkan karyawan untuk menghasilkan suatu

produk bagi perusahaan merupakan suatu hal yang perlu diapresiasi dan diberi imbalan yang pantas.

Adapun pendapat lain mengenai jenis – jenis kompensasi, menurut Bangun (2012) jenis-jenis kompensasi ada 2 (dua), yaitu:

1. Kompensasi Finansial merupakan kompensasi yang diterima dalam bentuk finansial/keuangan dengan sistem pembayaran secara langsung berupa gaji pokok, insentif dan bonus, maupun tidak langsung berupa tunjangan seperti asuransi, liburan atas biaya perusahaan dan dana pensiun.
2. Kompensasi Nonfinansial, kompensasi ini berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang dimana dalam pembayarannya diberikan dalam bentuk fasilitas maupun penghargaan atas kerja keras karyawan yang mencakup aspek faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerjanya.

Dari pendapat yang dikemukakan Bangun (2012) dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi memiliki dua jenis yaitu finansial dan non finansial yang dimana dalam penerimaannya memiliki cara yang berbeda, kompensasi finansial diterima oleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung seperti gaji pokok, insentif, asuransi, liburan yang ditanggung perusahaan, dan dana pensiun. Sedangkan kompensasi nonfinansial diterima oleh karyawan dalam bentuk fasilitas, penghargaan atas kerja keras karyawan dimana pemberian kompensasi tersebut mencakup kepada faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerjanya.

2.4.4. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi tidak hanya sekedar untuk memanjakan karyawan dengan berbagai fasilitas dan kemudahan perusahaan tentunya memiliki beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi, menurut Hasibuan (2013) yang dikutip oleh Akmal & Tamini (2015;61), tujuan pemberian kompensasi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama, kompensasi sebagai bentuk *simbiosis mutualisme* antar karyawan dengan perusahaan, antara karyawan maupun perusahaan memiliki tujuannya sendiri, bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan tenaga dari karyawan sementara bagi karyawan untuk mencapai tujuannya harus memberikan kontribusi terhadap perusahaan maka akan terjalin ikatan kerja sama yang dimana karyawan harus mengerjakan sesuai ketentuan perusahaan dan perusahaan harus membayar hasil kerja dari karyawan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
2. Kepuasan Kerja, selain dapat memenuhi segala kebutuhan fisik dan status sosial kompensasi yang diterima juga dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan selama ia bekerja di perusahaan tersebut dengan fasilitas dan segala balas jasa yang diberikan akan membangun loyalitas karyawan.
3. Pengadaan Efektif, jika kompensasi yang ditawarkan perusahaan terbilang cukup besar dan menarik maka akan menarik banyak calon karyawan untuk melamar sehingga akan mempermudah perusahaan dalam mengkualifikasi calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dicari perusahaan.
4. Motivasi, manusia tidak luput dari kesalahan dan rasa bosan maka dengan diberikannya kompensasi yang sesuai akan memotivasi karyawan dalam menumbuhkan semangat kerja dan bekerja lebih baik sehingga memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.
5. Stabilitas karyawan, dengan memberikan kompensasi yang adil dalam mendapatkan haknya dan layak sesuai dengan kerja kerasnya juga pemberian jam kerja yang tidak terlalu menekan dan sesuai dengan

upah yang diberikan maka stabilitas karyawan akan terjamin karena jika perusahaan memberikan kompensasi yang terlalu tinggi akan mengalami kerugian dan jika terlalu rendah karyawan tidak akan nyaman dan memilih untuk berhenti bekerja.

6. Disiplin, pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan akan memotivasi karyawan untuk menyadari pentingnya menaati peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku sehingga disiplin karyawan akan semakin baik.
7. Pengaruh Serikat Buruh, dengan adanya pengaruh serikat buruh memaksa perusahaan untuk menyadari pemberian upah yang sesuai dan fasilitas yang memadai juga lingkungan kerja yang nyaman tidak terlalu menekan karyawan untuk bekerja lebih keras dengan tujuan untuk memperkecil kemungkinan adanya serikat buruh dan karyawan akan lebih berkonsentrasi dengan pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah, adanya peraturan perundang – undangan perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum memaksa perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai untuk mencegah intervensi dari pemerintah.

Terdapat dari berbagai segi kehidupan tentunya terdapat tujuan atas segala aktivitas yang dilakukan termasuk pemberian kompensasi, dari uraian diatas terdapat beberapa tujuan pemberian kompensasi untuk karyawan yang mana tujuannya demi terciptanya lingkungan perusahaan yang aman dan tentram, terdapat hubungan timbal balik antar karyawan dengan perusahaan dengan diberikannya kompensasi kepada karyawan maka akan meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan kepada perusahaan sebagai sumberdaya

penggerak perusahaan karena hasil kerja kerasnya diberikan apresiasi berupa imbalan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.4.6. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Namun selain mementingkan kepuasan karyawan perusahaan juga memiliki beberapa pertimbangan dalam memberikan kompensasi agar seimbang antara kompensasi dengan output yang dihasilkan. Menurut **Sutrisno (2011)** yang dikutip oleh Akmal & Tamini, (2015;62) beberapa faktor ini dapat mempengaruhi pemberian kompensasi terhadap karyawan diantaranya :

1. Produktivitas, pemberian kompensasi dinilai dari produktivitas karyawan yang mana semakin baik produktivitas karyawan akan semakin besar output yang dihasilkan hal ini akan mempermudah perusahaan dalam mencapai target, maka kompensasi yang sesuai pantas diberikan sebagai balas jasa dan apresiasi atas kinerja karyawan.
2. Kemampuan untuk membayar, sebagai pertimbangan perusahaan dalam membayar kompensasi sangat tergantung dari kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.
3. Kesiediaan untuk membayar, tidak semua perusahaan yang mampu untuk membayar mau memberikan kompensasi dengan layak dan adil.
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, hal ini cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi karena jika antara penawaran tenaga kerja lebih tinggi dari permintaan tenaga kerja artinya lapangan pekerjaan semakin banyak diminati penawar pekerjaan maka semakin sedikit kompensasi yang didapat begitupun sebaliknya, semakin sulit pekerjaan akan semakin sedikit peminatnya karena pekerjaan yang

sulit cenderung memerlukan usaha yang lebih juga, mulai dari faktor pendidikan, skill, hingga pengalaman memerlukan proses yang cukup panjang maka tidak heran jika perusahaan tidak segan memberikan kompensasi yang relative tinggi karena output yang dihasilkan mempengaruhi hampir sebagian besar kesuksesan perusahaan namun resiko yang dihasilkan juga tinggi.

Terdapat beberapa faktor dalam pemberian kompensasi yang mempengaruhi baik jumlah maupun sistem kompensasi yang diberikan, seperti pada uraian diatas beberapa faktor menjadi dasar maupun hambatan bagi perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan.

2.4.7. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi merupakan suatu kesatuan antar komponen-komponen kompensasi yang saling berhubungan dimana perusahaan merancang dan menentukan besaran dan cara pemberian yang efektif bagi keberlangsungan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Seperti yang dikemukakan Suwatno dan Priansa (2011:224) sistem kompensasi merupakan sistem yang dirancang oleh perusahaan dan terdiri dari komponen-komponen kompensasi mulai dari penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya. Sistem kompensasi harus dapat menampung pengaruh faktor luar, sehingga terjadi keseimbangan.

2.4.8. Jenis-Jenis Sistem Kompensasi

Secara umum sistem kompensasi merupakan ara pemberian kompensasi yang telah dirancang perusahaan untuk menjaga kestabilan hak karyawan dengan kewajiban karyawan, sebagaimana yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2001: 124)** yang dikutip oleh Mujanah, n.d. (2019:9) dalam bukunya yang

berjudul Manajemen Kompensasi, dimana sistem kompensasi yang diberikan dibedakan menjadi 3 jenis yang terdiri berdasarkan: waktu, hasil, dan borongan. Pada setiap sistem kompensasi diberikan berdasarkan ketentuan tertentu dengan tujuan untuk memengaruhi karyawan demi meningkatkan kinerjanya. Ebih lanjut, sistem kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sistem waktu merupakan sistem pemberian kompensasi yang besarnya mengacu kepada jumlah waktu kerja karyawan sesuai dengan standar waktu perusahaan seperti per-jam, hari, minggu atau bulan. Biasanya besaran kompensasi yang diberikan perusahaan tergantung kepada lamanya karyawan bekerja pada perusahaan tersebut, namun kekurangannya karena besaran kompensasi yang sudah pasti akan diterima dalam jangka waktu tertentu menjadi karyawan kurang disiplin dan lebih bersemangat pada saat awal menerima kompensasi saja.
2. Sistem hasil (output) merupakan sistem pemberian kompensasi dimana perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan banyaknya hasil yang dikerjakan karyawan, pada sistem ini perusahaan memberikan peluang seadil-adilnya kepada seluruh karyawan dengan hasil terbanyak akan diberikan kompensasi tertinggi, namun disisi lain pada sistem ini kualitas dari produk yang dihasilkan menurun pasalnya dalam hal ini karyawan cenderung mengejar kuantitas yang berdampak kepada kualitas produk.
3. Sistem borongan merupakan sistem kompensasi yang besarnya mengacu kepada volume pekerjaan dan lamanya pengerjaan, dalam sistem ini membutuhkan keahlian dan keterampilan khusus dan waktu

yang cukup lama dalam pengerjaannya serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Sebagai upaya untuk meminimalisir kerugian juga menjadi salah satu strategi perusahaan, dalam pemberian kompensasi dibutuhkan suatu sistem yang mengatur pemberian kompensasi kepada karyawan perusahaan, sistem pemberian kompensasi diatur oleh perusahaan sesuai dengan strategi perusahaan dan dilakukan kesepakatan dengan penerima yaitu calon karyawan.

2.4.9. Sistem – Sistem Kompensasi yang Efektif

Sistem-sistem kompensasi tentunya harus memiliki poin-poin menarik bagi calon karyawan guna menarik minat calon karyawan unggulan dengan kriteria yang sesuai dengan perusahaan, menurut **Mujanah, n.d.(2019:11)** indikator dari sebuah sistem kompensasi yang baik adalah harus mampu:

1. Menarik tenaga-tenaga yang berkualitas baik dari dalam maupun dari luar perusahaan.
2. Mempertahankan tenaga-tenaga yang berkualitas yang ada di dalam perusahaan.
3. Memotivasi karyawan.
4. Membentuk budaya/iklim perusahaan.
5. Menunjang struktur organisasi.
6. Mencerminkan kemampuan financial perusahaan.

Sistem kompensasi sebaiknya haruslah efektif dan efisien seperti yang telah dikemukakan oleh **Mujanah, n.d.(2019:11)** bahwa sistem kompensasi yang efektif haruslah dapat menarik tenaga kerja yang berkualitas artinya sistem kompensasi yang dimiliki perusahaan harus memiliki daya tarik sehingga menarik minat calon karyawan dengan kualitas terbaik, lalu dapat mempertahankan karyawan yang telah ada sehingga dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk terus memberikan kontribusi bagi perusahaan dan bekerja secara maksimal, maka akan membentuk budaya organisasi yang baik

dan lingkungan kerja yang produktif, selain itu sistem kompensasi juga mencerminkan kemampuan finansial perusahaan. Agar sistem kompensasi lebih mudah untuk dipahami maka perlu dirumuskan sesuai dengan pedoman berikut :

1. Atraktif (*Attractive*), sistem kompensasi harus memiliki daya tarik yang menarik sehingga dapat memikat calon karyawan agar mau bergabung dan memberikan kontribusi bagi perusahaan dengan menawarkan sesuatu yang berbeda dan memiliki *point* lebih dari penawaran perusahaan lain, untuk menciptakan sistem kompensasi yang atraktif perusahaan dapat melakukan survei penggajian (*salary survey*) di pasar tenaga kerja secara berkala.
2. Kompetitif (*Competitive*), agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya maka kinerja karyawannya harus lebih unggul dari perusahaan pesaing agar output yang dihasilkan memiliki kualitas yang lebih baik pula, karena sifat dasar manusia yang tidak pernah puas dan selalu ingin mendapatkan sesuatu yang lebih dari yang lain maka hal ini dapat dimanfaatkan oleh manajer sebagai motivasi agar terus maju dan bersaing untuk mendapatkan prestasi yang lebih tinggi dari karyawan lainnya maka sistem kompensasi perlu dirancang secara kompetitif, artinya siapapun yang memiliki kinerja terbaik berhak mendapatkan kompensasi yang lebih besar, dengan cara ini maka setiap karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kontribusi yang nyata agar output yang dihasilkan memenuhi harapan perusahaan.
3. Motivatif (*Motivative*), kompensasi yang efektif menjadi motivasi bagi karyawan sebagai tanda apresiasi dari perusahaan terhadap karyawan

atas hasil kerja kerasnya memberikan kontribusi bagi perusahaan, dengan pemberian kompensasi yang layak karyawan akan merasa bahwa usahanya dihargai perusahaan dan sepadan dengan apa yang ia terima, kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan secara signifikan sehingga merangsang karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, menghasilkan kinerja terbaik dan berperilaku baik. Maka sistem kompensasi harus memiliki nilai yang berkorelasi dengan usaha karyawan, prestasi kerja karyawan dan kinerja karyawan.

4. Masuk Akal (*Reasonable*), sistem kompensasi yang efektif tentunya harus memiliki nilai yang masuk akal untuk dicapai perusahaan, karena akan sia – sia jika kompensasi dirasa telah efektif namun tidak sesuai dengan kesanggupan perusahaan. Maka dari itu, perlu dilakukannya penelitian dan observasi secara mendalam mengenai sistem kompensasi yang akan dirancang dengan melakukan evaluasi jabatan dimana pada setiap bobot penilaian harus disesuaikan dengan masing – masing jabatan, jenis pekerjaan yang sesuai dengan standar yang berlaku kemudian dilakukan perbandingan, dengan begitu setiap jenis pekerjaan dan tingkatan jabatan memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang terintegrasi dengan sistem kompensasi.

Setelah selesai merancang sistem kompensasi menurut, **Siagian (2002:257)** ada 4 tahapan berikutnya yang harus dilakukan oleh perusahaan agar sistem kompensasi yang dirancang sebelumnya menjadi efektif, diantaranya :

1. Melakukan analisis pekerjaan, mulai dari deskripsi jabatan, beban pekerjaannya, uraian pekerjaan hingga standar pencapaian dalam pekerjaan perlu disusun secara lengkap, jelas dan menyeluruh
2. Melakukan penilaian pekerjaan yang dikaitkan dengan keadilan internal, dimana dalam penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lainnya, dan pemberian point untuk setiap pekerjaan sesuai dengan susunan urutan peringkat pekerjaan.
3. Melakukan survei sistem kompensasi, guna memperoleh informasi penting sebagai masukan untuk sistem kompensasi yang dirancang maka dalam hal ini perusahaan perlu melakukan survei untuk menelaah kemudian membandingkan jenis, bentuk dan model sistem kompensasi yang ada dan sudah diterapkan di berbagai perusahaan, sebagai referensi perusahaan dalam menentukan dan merancang model sistem kompensasi yang terbaik yang dibutuhkan sesuai dengan kondisi internal perusahaan.
4. Menentukan penilaian pekerjaan yang dikaitkan dengan keadilan eksternal, dalam penentuan besaran nilai kompensasi, perusahaan perlu menetapkan besaran nilai kompensasi terdahulu kemudian dikomparasikan dengan besaran nilai kompensasi pekerjaan sejenis pada perusahaan lain, maka akan menemukan nilai kompensasi yang sesuai untuk jenis pekerjaan tersebut.

Sistem kompensasi yang efektif perlu dilakukannya analisis, penilaian dan survei pada bidang pekerjaan yang akan diberikan kompensasi tersebut hal ini dapat meminimalisir kesalahan dalam penetapan sistem kompensasi karena setelah dianalisis akan memperoleh data yang akurat hal ini dapat menghemat

waktu dibanding langsung menetapkan sistem kompensasi yang mana bisa saja sistem tersebut tidak cocok untuk karyawan tertentu.

2.5. Karyawan

Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia yang bekerja atau berkontribusi dalam suatu institusi baik pemerintah maupun swasta dengan suatu kepentingan tertentu. Sebagaimana yang dikemukakan Ndraha (1999) dikutip oleh Abdullah Maruf (2014:6), “karyawan merupakan sumberdaya manusia (human resources) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goal”. Hadari Nawawi berpendapat bahwa “Sumberdaya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan”. Pendapat lain, Wirawan mengemukakan bahwa “Sumberdaya manusia merupakan sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM sumberdaya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.”

Dapat diambil kesimpulan dari beberapa pendapat tersebut bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang mampu menjadi penggerak perusahaan dan siap memberikan kontribusi terhadap perusahaan sehingga dapat bersinergi dengan sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena karyawan merupakan sumber daya milik perusahaan yang hidup dan memiliki jiwa sehingga karyawan memiliki potensi yang tinggi untuk ikut serta membangun perusahaan menjadi lebih baik dan unggul dari perusahaan lainnya menurut (Abdullah Maruf, 2014) potensi – potensi tersebut diantaranya:

1. Kemampuan fisik yang dapat digunakan untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat dilakukan faktor produksi lainnya karena bahan baku/sumber daya dan alat tidak bisa bergerak/berjalan dengan sendirinya tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia.
2. Kemampuan psikis yang dapat meningkat sehingga membangkitkan semangat, motivasi, spirit dalam bekerja sehingga terbentuk etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kemampuan karakteristik, dengan kecerdasan intelektual, emosional, spiritual dan sosial dapat membawa dirinya untuk berkembang menjadi lebih baik sehingga mampu menghadapi berbagai macam tantangan baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaan.
4. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan, dengan kompetensi yang dimilikinya sebagai bahan dasar yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaannya.
5. Pengalaman hidup, sebagai penyempurna segala pengetahuan yang dimilikinya sehingga mampu menyelesaikan persoalan – persoalan yang menyangkut pekerjaannya dengan baik.

Dengan kata lain karyawan merupakan sumberdaya manusia yang memiliki fungsi sebagai sumberdaya perusahaan yang memiliki kemampuan *leading/memimpin*, mengatur dan menggerakkan, sumberdaya perusahaan lainnya seperti uang, mesin, bahan baku, dan metode – metode yang digunakan perusahaan agar tercipta suasana lingkungan pekerjaan yang kondusif sehingga perusahaan dapat mencapai target sesuai dengan perencanaan awal.

2.6. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil/prestasi kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan jenis pekerjaannya yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal ini didukung pendapat beberapa ahli mengenai kinerja diantaranya Gibson, Ivancevich & Donnely (1994) berpendapat bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sehubungan dengan posisinya dalam organisasi”. Menurut Kast & Rosenweig (1990:570) “Dari sudut pandang manajemen puncak, kinerja (prestasi) meliputi seluruh tujuan usaha organisasi. Bagi manajer tingkat bawah, kinerja adalah sasaran yang membantu pencapaian

keseluruhan bisnis”. Pendapat lain, Prasetya Irawan (2001: 11) berpendapat bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati dan diukur”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan sasaran yang berhasil dicapai karyawan guna membantu pencapaian keseluruhan tujuan perusahaan yang sifatnya kongkrit dan dapat diamati serta diukur untuk menciptakan nilai bagi karyawan atas hasil kerja yang telah dihasilkan.

Kinerja pelaksanaannya sering kali menghadapi beberapa kendala, Zwell (2000: 311) menyatakan kendala terhadap kinerja dan pencapaian sasaran organisasi diantaranya sebagai berikut:

1. Kendala pengetahuan, kendala ini terjadi apabila pengetahuan karyawan terbatas dan tidak menguasai informasi yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaannya.
2. Kendala keterampilan, kendala yang kedua terjadi apabila karyawan memiliki informasi dan pengetahuan yang cukup namun tidak dikembangkan secara konsisten sehingga hanya terpaku kepada pengetahuan yang ada saja.
3. Kendala proses, kendala ini terjadi ketika karyawan tidak mengatur tugasnya dengan baik dan efektif bahkan hingga tidak tercapainya hasil yang diharapkan perusahaan.
4. Kendala emosi, kendala terakhir terjadi ketika karyawan tidak menyelesaikan tugasnya akibat faktor psikologis, bisa karena takut atau hal lainnya yang mengganggu psikologisnya sehingga menjadi kurang fokus yang berakibat tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan tidak selamanya memiliki performa kinerja yang bagus ada masa dimana karyawan memiliki kinerja yang kurang baik dan adapula beberapa yang memang memiliki kinerja yang kurang baik akibat pengetahuan dan keterampilan yang terbatas sesuai dengan uraian diatas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pengetahuan, keterampilan, proses, dan emosi. Manajer tidak dapat menghindari faktor-faktor tersebut untuk itu diperlukannya manajemen SDM.

2.6.1. Indikator Kinerja

Demi tercapainya sasaran, yang perlu perusahaan diperhatikan dalam menganalisa kinerja karyawan menurut **Mangkunegara (2009:75)** berikut beberapa indikator kinerja yang perlu dipertimbangkan perusahaan diantaranya :

1. Kualitas kerja, dapat dilihat dari seberapa baik karyawan dalam melaksanakan tugasnya dari yang seharusnya dikerjakan sesuai dengan fungsi dari jenis pekerjaannya.
2. Kuantitas kerja, dapat diukur dengan melihat kecepatan kerja karyawan dalam menghasilkan *output* dari berapa lama ia bekerja dalam satu harinya.
3. Pelaksanaan tugas, dalam pelaksanaan tugasnya seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan akurat tanpa kesalahan.
4. Tanggung jawab, sudah menjadi kewajiban setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang ia kerjakan atas kesadaran diri sendiri bahwa pekerjaan tersebut merupakan kewajibannya.

Indikator kinerja merupakan patokan bagi perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya mulai dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugasnya dan tanggungjawab dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan dapat dikatakan memiliki kualitas yang baik jika 4 aspek tersebut memenuhi.

2.6.2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas dan kualitas yang dihasilkan karyawan dalam bekerja, dengan pengukuran kualitatif yang mencerminkan tingkat kepuasan dimana yang dinilai adalah seberapa baik penyelesaian dan ketepatan waktu apakah sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku. Sebagaimana yang dikemukakan **Dharma (2003: 355)** dikutip oleh Suwati (2013:43) menyatakan bahwa :

“Hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut : Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.”

2.6.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada karyawan dibutuhkan untuk memberikan nilai bagi karyawan dan mengukur seberapa jauh karyawan mengikuti aturan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan begitu maka akan mudah bagi pemimpin perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik agar tercipta sumber daya yang unggul dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti yang telah dikemukakan Nawawi (2011:236) bahwa “Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai), dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan.”. Pendapat lain, Marwansyah (2016:232) juga menyatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah

uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.”

2.6.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Terdapat 3 tujuan penilaian kinerja menurut **Marwansyah (2014:232-233)** dikutip oleh LIU, (2020:30), diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengukur kinerja secara *fair* dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
3. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Tujuan dari penilaian kerja juga dapat menjadi dasar pengambilan keputusan pimpinan perusahaan dalam mempertimbangkan berapa besar imbalan dan bonus-bonus yang pantas diberikan kepada karyawan.

2.6.5. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam pelaksanaannya kinerja karyawan di pengaruhi beberapa faktor diantaranya menurut Menurut **Mangkunegara (2016:67)** yang dikutip oleh LIU, (2020:30), terdapat 2 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).
2. Faktor Motivasi Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai

Tingkat kinerja karyawan tergantung kepada dua faktor yaitu kemampuan secara psikologis dan motivasi, dimana kinerja karyawan akan efektif jika memiliki pengetahuan yang luas mengenai bidang pekerjaannya dan motivasi yang tinggi untuk terus bekerja keras menghasilkan *output* terbaik.

2.7. Keterkaitan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan dengan karyawan merupakan dua elemen yang saling membutuhkan satu sama lain yang dimana karyawan merupakan bagian terpenting dari perusahaan dalam menggerakkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah dirancang sebelumnya, sedangkan perusahaan merupakan tempat bagi karyawan untuk mencari nafkah guna memenuhi kebutuhan hidupnya untuk itu antara perusahaan dengan karyawan saling berkolerasi untuk mencapai tujuan masing – masing.

Namun dalam pencapaian tujuan tersebut tentunya perlu adanya ikatan kerja sama yang baik antara perusahaan dengan karyawan, pemberian kompensasi merupakan bentuk balas jasa dan penghargaan atas kerja keras yang dihasilkan karyawan dalam memenuhi harapan perusahaan dalam pencapaian target yang diinginkan. Besaran kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan, jika kompensasi yang diterima dirasa adil dan layak bagi karyawan maka akan meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan sehingga *output* yang dihasilkan pun memiliki hasil yang maksimal, begitupun sebaliknya ketidak puasan karyawan atas kompensasi yang diterimanya akan berdampak 43andemic bagi perusahaan seperti adanya demo serikat buruh akan merusak citra perusahaan dihadapan masyarakat atau bahkan pengunduran diri secara besar besaran oleh karyawan yang merasa kompensasi yang diterima tidak adil bagi dirinya.

Pemberian kompensasi sebaiknya diberikan sesuai kebutuhan karyawan sesuai dengan prestasi, kemampuan dan jenis pekerjaan karyawan seperti yang dikemukakan oleh **Henderson dalam Aamir (2012: 4)** bahwa :

“The productivity of an organization and human resource management has a direct relationship with each other. If employees are managed appropriately i.e. job analysis, recruitment, training, motivational tools like compensation” yang artinya Produktivitas organisasi dan manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan satu sama lain.

Jika karyawan dikelola dengan tepat yaitu analisis pekerjaan, rekrutmen, pelatihan, alat motivasi seperti kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara agar meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Seperti yang telah dikemukakan oleh Suparyadi, (2014: 293) yang berpendapat bahwa “Kompensasi, motivasi, dan kinerja merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu proses manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang 44 andem dalam output yang dihasilkannya merupakan pencerminan dari seberapa besar atau kuat kompensasi dan motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut”. Sedangkan menurut Suwati, (2013: 51) “Kompensasi yang adil dan memenuhi harapan karyawan, jika kompensasi diberikan tidak tepat waktu dan jauh dari harapan karyawan maka akan berpengaruh terhadap kedisiplinan, sikap dan semangat kerja yang menurun.”. Pendapat lain, Yuniarsih (2009: 127) “Salah satu fungsi kompensasi yaitu dapat menjadi faktor motivasi untuk karyawan agar bekerja lebih baik.”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa antara kompensasi dengan kinerja karyawan sangat berpengaruh terutama bagi kelangsungan perusahaan dimana atas dasar ikatan kerjasama yang terjalin antara karyawan dengan perusahaan memiliki tujuan masing-masing yang saling berkolerasi sehingga saling membutuhkan satu sama lain, maka perusahaan harus mampu memelihara karyawan dengan kompensasi yang

sesuai, adil dan layak agar timbul semangat dan motivasi kerja dari dalam diri karyawan sehingga menumbuhkan kesadaran atas kewajiban untuk menghasilkan *output* sesuai dengan harapan perusahaan.

2.7.1. Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 seperti yang kita ketahui melanda seluruh negara di berbagai belahan dunia selama beberapa tahun terakhir termasuk Indonesia. Di Indonesia sendiri pandemi Covid-19 melanda Indonesia hampir 2 tahun yang memakan banyak korban jiwa dari mulai anak kecil hingga lansia, berbagai upaya untuk mencegah penyebaran telah dilakukan mulai dari pembatasan aktivitas masyarakat berskala besar secara berkala diantaranya dengan memberikan kebijakan membatasi aktivitas keluar rumah, sekolah, pemberlakuan kebijakan *work from home*, bahkan aktivitas beribadah pun dilakukan di rumah masing – masing. Hampir seluruh negara menutup akses dari luar negara untuk mencegah peningkatan kasus penularan covid-19 termasuk Indonesia, namun tidak dapat dipungkiri bahwa kebijakan tersebut berdampak pandemi bagi perekonomian yang dimana akibat pandemi ini Indonesia mengalami krisis perekonomian karena terhambatnya perdagangan luar negeri, beberapa perusahaan juga banyak diantaranya yang mengalami kerugian besar akibat kurangnya daya beli masyarakat, untuk mempertahankan perusahaan tidak sedikit perusahaan melakukan pemutusan kerja secara besar besaran dan mempertahankan sedikit karyawan yang tersisa dengan kompensasi seadanya/pemotongan gaji karyawan akibat ketidakmampuan perusahaan dalam memberikan hak karyawan. Kondisi tersebut mengakibatkan kebutuhan karyawan kurang terpenuhi karena pemotongan gaji karyawan akibat penurunan pendapatan perusahaan hal ini menyebabkan menurunnya semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga output

yang dihasilkan pun tidak maksimal hingga beberapa karyawan juga memutuskan untuk berhenti bekerja.

2.8. Penelitian Terdahulu

Penelitian berikut ini menjadi salah satu acuan dalam penelitian ini sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan dengan mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi. Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Nurul Firliani (2020)	PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KECAP SEGITIGA KABUPATEN MAJALENGKA	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya persamaan pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan - Metode penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif - Teknik pengumpulan datanya sama yaitu melalui observasi, wawancara dan penyebaran angket 	<ul style="list-style-type: none"> - Nurul firliani berfokus kepada kompensasi finansial saja, peneliti berfokus kepada finansial dan non finansial - Kondisi pada saat Nurul Firliani teliti saat sebelum terjadinya 46andemic Covid-19 sedangkan kondisi saat peneliti teliti saat 46andemic Covid-19 sedang berlangsung dan pasca pandemi Covid-19 - Hasil penelitian penelitian terdahulu pengaruh kompensasiterhadap kinerja karyawan adalah sebesar 76,6 %. Sisanya, sebesar 23,4 %, Hasil penelitian peneliti pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 20,1% dan sisanya ada pengaruh dari faktor lain

				yaitu 79,9%
2	Debi Megalisdian (2019)	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SANTOSA BANDUNG	<ul style="list-style-type: none"> - Pembahasan sama yaitu variabel Kompensasi karyawan dan Kinerja Karyawan - Adanya persamaan pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan - Metode penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif - Teknik pengumpulan datanya sama yaitu melalui observasi, wawancara dan penyebaran angket 	<ul style="list-style-type: none"> - Kondisi pada saat Debi Mega Lisdian teliti saat sebelum 47andemic Covid-19 sedangkan kondisi saat peneliti teliti saat 47andemic Covid-19 sedang berlangsung dan pasca pandemi Covid-19 - Indikator variabel Debi dengan indkator variabel peneliti berbeda dapat diliat pada tabel 3.1 - Hasil penelitian Debi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 74,48 % atau dapat dikatakan pula, bahwa varians yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) 74,48 % ditentukan oleh varians yang terjadi pada variabel Kompensasi (X). Sisanya, sebesar 25,52% ditentukan oleh faktor-faktor lain, sedangkan hasil penelitian peneliti pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 20,1% dan sisanya ada pengaruh dari faktor lain yaitu 79,9%
3	Alvi Nugraha (2018)	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya persamaan pembahasan yaitu tentang variabel Kompensasi dan Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Kondisi pada saat Alvi Nugrahateliti saat sebelum 47andemic Covid-19 sedangkan kondisi saat peneliti teliti saat 47andemic Covid-19 sedang berlangsung dan pasca pandemi Covid-19

			<p>Karyawan</p> <ul style="list-style-type: none">- Metode penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif- Teknik pengumpulan datanya sama yaitu melalui observasi, wawancara dan penyebaran angket	<p>- Hasil penelitian Alvi</p> <p>Tingkat signifikansi dari tabel sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Sedangkan tingkat signifikansi peneliti sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja</p>
--	--	--	--	--

2.9. Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya mengambil peran yang cukup dominan dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan berusaha memberikan strategi-strategi terbaik dalam mengelola sumber daya yang ada, dalam pencapaian tujuan perusahaan tentunya dibutuhkan tenaga-tenaga kerja yang berkualitas dengan begitu perusahaan akan mampu menghadapi persaingan 49ande maupun global dengan perusahaan pesaing dalam bidang yang sama. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Hasibuan (2012:10) bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat.”

Sebagaimana fungsi dari manajemen sumber daya sebagai pengendali kegiatan dan perilaku karyawan agar sesuai dan berorientasi terhadap tujuan awal perusahaan untuk menjaga kestabilan kinerja perusahaan maka harus seimbang dengan fungsi manajemen sebagai pemelihara karyawan, dengan memberikan kebutuhan fisik maupun mental karyawan yang sesuai maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan tumbuh dan motivasi kerja karyawan juga meningkat, kebutuhan tersebut diantaranya adalah kompensasi sebagai balas jasa atas kerja keras karyawan terhadap perusahaan, dalam menciptakan tenaga kerja yang efektif dan efisien manajer/pimpinan perusahaan hendaknya mampu mengelola karyawan dengan mengetahui segala kebutuhan karyawan dalam bekerja baik secara fisik maupun psikisnya.

a. Kompensasi

Seperti kita ketahui bahwa pemberian kompensasi merupakan hal yang wajib bagi setiap perusahaan sebagai pemenuh hak karyawan atas *effort* yang

diberikan kepada perusahaan, selain pemenuh hak karyawan kompensasi juga sebagai motivasi bagi karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Seperti pendapat yang dikemukakan Veitzhal Rivai (2014:357) “Kompensasi adalah sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Selain Veitzhal Rivai, Doni Joni Priansa (2014:14) juga menyatakan bahwa “Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan”. Maka untuk memelihara karyawan perusahaan harus memberikan imbalan yang pantas bagi karyawan, balas jasa tersebut tidak hanya dalam bentuk uang saja tetapi dalam bentuk fasilitas, tunjangan, dan pemenuh kebutuhan psikisnya.

Terdapat beberapa jenis kompensasi menurut **Veitzhal Rivai (2014:357)**, indikator kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung :

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima langsung oleh karyawan yang biasanya memiliki hubungan langsung dengan pekerjaannya berupa gaji/upah, insentif, bonus dengan uraian penjelasan sebagai berikut :

- a. Gaji, balas jasa perusahaan berupa uang kepada karyawan atas dedikasinya dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan juga sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang atas keanggotaan yang dimilikinya dalam suatu perusahaan/organisasi.
- b. Bonus, merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.
- c. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif

merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contoh berupa fasilitas-fasilitas seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

Namun ternyata dari upaya yang dilakukan perusahaan pada kondisi 51andemic dalam memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan pekerjaannya dan kemampuan perusahaan masih kurang cukup memberikan motivasi kerja karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang cukup berdampak besar bagi produktifitas perusahaan.

b. Kinerja

Pelaksanaan kegiatan perusahaan kinerja karyawan perlu diperhatikan karena segala *output* yang dihasilkan tergantung kepada kinerja karyawannya, jika kinerja karyawan meningkat maka hasilnya akan maksimal dan sesuai dengan harapan perusahaan begitupun sebaliknya. Sebagaimana pendapat yang telah dikemukakan oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014:13) bahwasannya “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”. Sedangkan menurut Donni Juni Priansa (2016:271) “Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan,tim, dan organisasi”.

Dapat diambil kesimpulan dari kedua pandangan tersebut bahwa kinerja merupakan proses kerja yang berorientasi kepada tujuan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien yang kemudian menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan mampu mencapai target yang telah ditentukan. Adapun tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan menurut **Donni Juni Priansa (2016:271)**, yang dijadikan indikator adalah sebagai berikut:

1. *Kuantitas Pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.*
2. *Kualitas Pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.*
3. *Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir komitmen yang dimiliki oleh pegawai.*
4. *Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab.*
5. *Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.*

Berkaitan dengan penelitian ini yang mempunyai judul pengaruh kompensasi (variable bebas) terhadap kinerja karyawan (variable terikat) pada CV.Travindo Kreasi Abadi Bandung.

2.10. Hipotesis

Hipotesis berdasarkan kerangka pemikiran diatas adalah sebagai berikut: “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada CV.Travindo Kreasi Abadi”, untuk memudahkan pembahasan dari hipotesis yang telah dirumuskan diatas, berikut ini merupakan definisi operasional:

- a. Pengaruh positif merupakan pengaruh atau kemampuan dalam melakukan sesuatu yang dapat menyebabkan hal lainnya berubah dimana hal tersebut menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

- b. Signifikan merupakan hal yang sangat penting dan tidak lepas dari suatu persoalan atau hal yang menyatakan tingkat kebenaran yang tidak bisa lepas dari suatu persoalan.
- c. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan pada CV.Travindo Kreasi Abadi.
- d. Kinerja karyawan merupakan hasil proses kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam masing-masing bagian.

Maka untuk melengkapi hipotesis, peneliti mengemukakan hipotesis statistic sebagai berikut :

- a. $H_0 : r_s < 0$: Kompensasi (X) : Kinerja Karyawan (Y) < 0 . Artinya tidak ada pengaruh yang positif antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada CV Travindo
- b. $H_1 : r_s \geq 0$: Kompensasi (X) : Kinerja Karyawan (Y) > 0 , artinya terdapat pengaruh, antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Travindo
- c. r_s : Sebagai symbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variable; penelitian yaitu antara Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y)
- d. Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung
- e. Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$