

BAB II

URAIAN TEORITAS

2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan. Dalam prakteknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi bukan hanya penting bagi karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Kompensasi sebagai sarana motivasi yang mendorong untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal karena sangat penting bagi karyawan maupun majikan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.

Bagi majikan dan perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh kepada hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah enggan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:83), “kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding”.

Menurut Wukir (2013:84), “kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka”.

Menurut Bangun (2012:255), “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”.

Menurut Moekijat (2016:49) “kompensasi merupakan balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha”.

Menurut Marwansyah(2016:269), Kompensasi adalah

1. Keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.
2. Sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai balasan atas karya yang diberikan kepada organisasi.
3. Pembayaran kepada seorang karyawan sebagai balasan atas kontribusi organisasi.
4. Pembayaran yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada seorang karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi/perusahaan.
5. Penghargaan atau imbalan -langsung maupun tidak langsung, financial maupun non-financial- yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi / jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Simamora (2015:442), kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Jadi kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih dari karyawan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, supaya perusahaan mendapat laba perusahaan yang lebih terjamin.

2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Untuk dapat memotivasi karyawan dengan efektif, pemberian kompensasi haruslah sesuai dengan prestasi yang diraih karyawan. Hal ini agar karyawan merasa dihargai dan tetap melakukan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab. Kompensasi menjamin bahwa karyawan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi dituntut untuk terus mengembangkan performanya dan hal itu harus didukung pula dengan karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya hal-hal yang mengakibatkan merugikan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain :

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja
3. Motivasi
4. Disiplin
5. Pengaruh serikat buruh.

Ad.1 Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas- tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib memebayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

Ad.2 Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karywan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Ad.3 Motivasi

Jika balas jasa yang cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

Ad.4 Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku.

Ad.5 Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi dengan baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan akan berkonsentrasi pada pekerjaanya.

Menurut Marwansyah (2016:270) tujuan manajemen kompensasi adalah

1. Mendapatkan karyawan yang cakap/kompeten.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada.

3. Menjamin terciptanya keadilan.
4. Memberi penghargaan atas perilaku yang diharapkan
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku

Ad.1 Mendapatkan karyawan yang cakap/kompeten

Kompensasi harus cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Tingkat pembayaran harus merespon permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja, karena banyak perusahaan/majikan yang bersaing untuk mendapatkan pekerja berkualitas tinggi.

Ad.2 Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Para pekerja akan berhenti jika tingkat balas jasa tidak kompetitif, yang akan menimbulkan perputaran tenaga kerja yang lebih tinggi.

Ad.3 Menjamin terciptanya tenaga kerja

Manajemen kompensasi berupaya menciptakan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berarti bahwa imbalan yang diberikan terkait dengan nilai relatif sebuah jabatan sehingga jabatan yang sama mendapat imbalan yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebanding dengan apa yang diterima oleh pekerja yang setingkat dalam perusahaan lain dalam pasar tenaga kerja.

Ad.4 Memberi penghargaan atas perilaku yang diharapkan.

Kompensasi harus dapat memperkuat perilaku yang diharapkan dan berfungsi sebagai perangsang agar perilaku itu muncul lagi dimasa depan.

Ad.5 Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerja dengan tingkat biaya yang wajar. Tanpa manajemen

kompensasi yang efektif para pekerja mungkin dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

Ad.6 Mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku

Sistem gaji atau upah yang baik perlu mempertimbangkan dan mematuhi aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Menurut Simamora (2015:449) tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang cakap, selain itu system kompensasi harus memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum.

Menurut Martoyo dalam Wukir (2013:85) terdapat berbagai tujuan dari pemberian kompensasi yaitu:

1. Mendapat personil yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang ada.
3. Menunjukkan adanya keadilan baik internal maupun eksternal.
4. Memberikan penghargaan terhadap perilaku yang sesuai dan bermanfaat bagi organisasi.
5. Mengontrol dana.
6. Meyesuaikan upah dengan aturana yang berlaku.
7. Memberikan motivasi kepada karyawan.
8. Mengurangi pergantian karyawan.

Sistem kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi, kompensasi juga memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak sesuai atau memadai dapat menyebabkan permasalahan seperti menurunnya prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Kompensasi dan penghargaan yang dapat diterima karyawan

tidak hanya terbatas dari pada gaji dan upah. Sumber remunerasi lain sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang juga penting adalah program tunjangan. Program tunjangan merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja atau kesetiaan karyawan dan juga dapat menjadi suatu pendorong untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Disamping itu adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pemberian kompensasi dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan dapat terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan materi tersebut diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan. Jadi pemberian kompensasi merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

2.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Sistem kompensasi diterapkan oleh semua pekerjaan, mulai dari para pekerja kasar sampai pekerjaan-pekerjaan profesional. Kompensasi dalam sebuah organisasi bertujuan untuk membantu organisasi dalam mewujudkan keberhasilan jangka panjang. Kompensasi adalah hak-hak yang harus diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajibannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan dan organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi pada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan

rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan

Menurut Davis dan Werther dalam Marwansyah (2016:276) kompensasi dikelompokkan dalam dua bentuk umum yaitu :

1. Kompensasi langsung yang terdiri dari (a) gaji dan upah pokok dan (b) insentif.
2. Kompensasi tidak langsung yaitu kesejahteraan dan pelayanan.

Menurut Mangkunegara (2011:85) “ada dua bentuk kompensasi pegawai yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan”.

Ad.1 Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Ad.2 Benefit (Keuntungan) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuntungan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan (laporan tahunan).

Menurut Cascio dalam Wukir (2013:87) “menyatakan bahwa kompensasi terbagi atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung”.

Kompensasi berkaitan dengan kebutuhan interaksi dan orang lain. Bentuknya kompensasi sosial misalnya pengakuan sebagai ahli di bidangnya , penghargaan atas

prestasi dan promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan dan tergabung dalam kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan masalah organisasi/ perusahaan. Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang diberikan sebagai imbalan atas pengerjaan tugas-tugas yang tidak disukai dengan memberikan kompensasi aktivitas ini dapat berupa kekuasaan yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan rutinnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja misalnya dengan adanya pendelegasian wewenang otonomi, partisipasi dalam pengambilan keputusan serta pelatihan dan pengembangan pribadi.

Usaha untuk meningkatkan kerja dan semangat karyawan dalam sebuah perusahaan harus menjalani beberapa cara. Perusahaan yang ingin membentuk hubungan yang kuat dan erat terhadap karyawan harus memperhatikan pertimbangan kebutuhan dan menyesuaikan kompensasi terhadap kebutuhan karyawan dengan memperhatikan produktivitasnya bekerja diperusahaan.

2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Struktur dan tingkat gaji/ upah dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun faktor-faktor eksternal. Setiap organisasi bisa saja merespon faktor-faktor ini dengan formulasi manajemen kompensasi yang berbeda-beda. Manajemen dan sistem imbalan harus ditinjau ulang secara berkala dan bila perlu diubah atau disesuaikan dengan dinamika lingkungan untuk mengupayakan agar imbalan yang adil dan layak tetap bias terwujud.

Menurut Siagian (2015:265) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem imbalan adalah:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku.
2. Tuntutan serikat pekerja.
3. Produktivitas
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji.
5. Peraturan perundang-undangan.

Ad.1 Tingkat upah dan gaji yang berlaku artinya langka atau tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan khusus dan ini dapat terjadi pada semua jenjang jabatan dan pekerjaan. Misalnya: suatu industri automotif berkembang dengan sangat pesat, tidak mustahil permintaan tenaga tukang las yang terampil akan melonjak sehingga akan menuntut untuk memperoleh tingkat gaji dan upah yang tinggi.

Ad.2 Tuntutan serikat pekerja artinya tuntutan serikat pekerja ini perlu diperhitungkan, jika tidak para pekerja akan melancarkan berbagai kegiatan yang pada akhirnya merugikan manajemen misalnya memperlambat proses produksi, tingkat kemangkiran yang tinggi dan melakukan pemogokan.

Ad.3 Produktivitas artinya apabila para pekerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras.

Ad.4 Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji artinya bukan hanya gaji pokok yang terpenting tetapi komponen lain seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak dan tunjangan transportasi.

Ad.5 Peraturan perundang-undangan artinya pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan. Misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, mempekerjakan wanita, mempekerjakan anak dibawah umur, keselamatan kerja, hak cuti dan sebagainya.

Menurut Marwansyah (2016:277) faktor-faktor yang mempengaruhi struktur dan tingkat gaji dan upah adalah

1. Kondisi pasar dan tenaga kerja.
2. Peraturan pemerintah
3. Kesepakatan kerja
4. Sikap manajemen
5. Kemampuan membayar
6. Biaya hidup

Dari pendapat tersebut jelaslah bahwa suatu sistem imbalan yang baik tidak bisa dilihat hanya dari satu sudut kepentingan saja, misalnya kepentingan organisasi pemakai tenaga kerja saja atau kepentingan para karyawan saja, akan tetapi kepentingan dari berbagai pihak yang turut terlibat, baik langsung maupun tidak langsung.

Menurut Mangkunegara (2011:84) faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1. Faktor pemerintah
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
3. Standar dan biaya hidup pegawai
4. Ukuran perbandingan upah
5. Permintaan dan persediaan
6. Kemampuan membayar

Ad.1 Peraturan pemerintah

Penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, biaya transportasi dan sebagainya sangat mempengaruhi kebijakan kompensasi karyawan.

Ad.2 Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam

merekruit pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

Ad.3 Standar dan biaya hidup pegawai

Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan

Ad.4 Ukuran perbandingan upah

Perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

Ad.5 Permintaan dan persediaan

Kondisi pasar saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

Ad.6 Kemampuan membayar

Jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Menurut Wukir (2013:90) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Pengalaman
2. Pendidikan
3. Kompleksitas pekerjaan
4. Supervisi yang telah diterima
5. Supervisi yang dijalankan
6. Tuntutan mental
7. Tuntutan fisik
8. Kondisi pekerjaan

Ad.1 Pengalaman

Pengalaman merupakan pelatihan dan pengembangan yang diperoleh dari pekerjaan sebelumnya yang diperlukan sebagai kualifikasi diposisi tersebut.

Ad.2 Pendidikan

Pendidikan menunjukkan dasar kemampuan, keahlian dan intelektual yang dibutuhkan untuk posisi yang ditentukan. Biasanya diasumsikan telah diperoleh melalui sekolah umum, sekolah tinggi dan universitas.

Ad.3 Kompleksitas pekerjaan

Faktor ini mengukur variasi dan kesulitan pekerjaan yang akan dilakukan pada level keahlian dan pertimbangan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan.

Ad.4 Supervisi yang diterima

Hal ini mengacu pada level mana pekerjaan tersebut disupervisi dan dibimbing dengan praktik atau contoh dan kebutuhan posisi tersebut terhadap pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

Ad.5 Supervisi yang dijalankan

Faktor ini mengukur tanggung jawab dan mengarahkan pekerjaan orang lain. Faktor ini ditentukan oleh sifat dan kompleksitas dari pekerjaan yang disupervisi, tingkat tanggung jawab dalam mencapai hasil yang diinginkan dan jumlah orang yang disupervisi. Misalnya berapa orang yang disupervisi langsung maupun tidak langsung oleh pemegang jabatan tersebut.

Ad.6 Tuntutan mental

Faktor ini menilai jumlah dan kelanjutan dari tuntutan mental yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan misalnya mengukur tingkat konsentrasi yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu.

Ad.7 Tuntutan fisik

Faktor ini menilai jumlah dan frekuensi dari usaha fisik yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Ad.8 Kondisi pekerjaan

Faktor ini menilai bagaimana keadaan lingkungan pekerjaan, misalnya apakah terdapat panas berlebihan, polusi suara, penggunaan bahan kimia, ventilasi yang kurang dll.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan yang bersangkutan. Jadi kebijaksanaan kompensasi harus diprogramkan dengan baik dan diinformasikan secara jelas kepada karyawan supaya bermanfaat kepada semua pihak.

2.5 Indikator Kompensasi

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menjalankan aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama perusahaan dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perusahaan selayaknya memberikan timbal balik bagi karyawan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator.

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Ad.1 Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

Ad.2 Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

Ad.3 Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

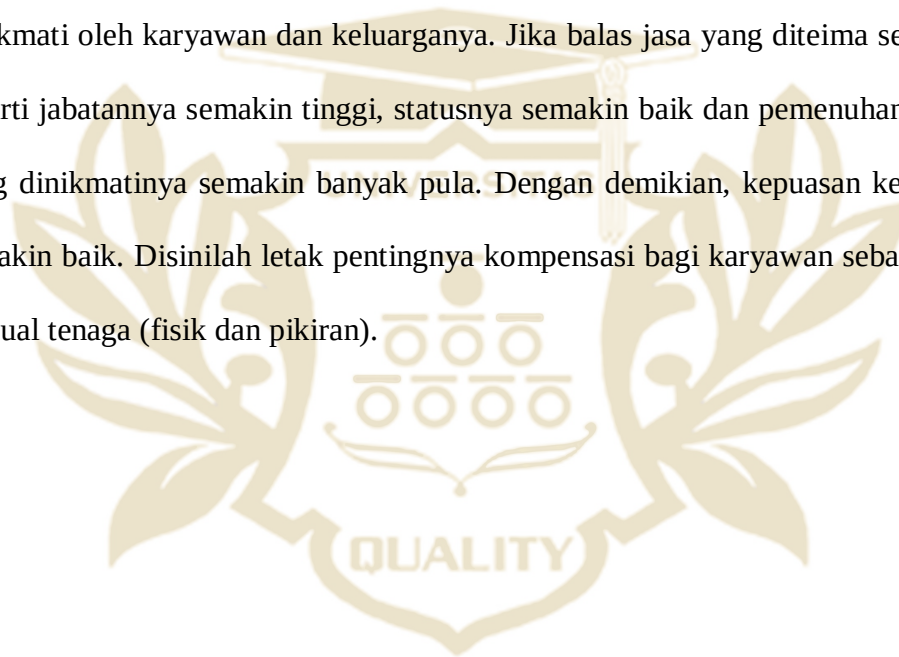
Ad.4 Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Kebijakan 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. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisis jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-

undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima dan dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).



2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dalam hal ini menjadi acuan bagi peneliti dalam pengerjaan skripsi ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Firman Hadi dan Zulkifli
Tempat Penelitian	PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu
Judul Penelitian	Analisa Pemberian Kompensasi Pada PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu
Metode Penelitian	Deskriptif, wawancara, sampel jenuh
Hasil Penelitian	Kompensasi langsung dan tidak langsung yang diberikan PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu terlaksana cukup baik sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

Nama Peneliti	Linda Listiyani
Tempat Penelitian	PT. X Mojokerto
Metode Penelitian	Metode kuantitatif, jenis data kualitatif, wawancara. Teknik purposive sampling.
Judul Penelitian	Analisa kompensasi pada PT. X Mojokerto.

Hasil Penelitian	PT. X belum sepenuhnya melakukan survey gaji dan upah dilaksanakan dengan menggunakan perbandingan gaji dan upah dengan organisasi lain. Jika dilihat dari UMK yang berlaku maka perusahaan belum bisa melihat persaingan kompensasi dengan perusahaan lain sehingga menimbulkan adanya kemungkinan pegawai memilih bekerja di perusahaan lain yang memiliki standar upah yang lebih tinggi.
-------------------------	--

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya. Kebenaran hipotesis harus dibuktikan dengan pelaksanaan penelitian untuk mendapatkan data yang benar dan tepat sesuai dengan kenyataan sebenarnya.

Menurut Sugiyono (2010:64) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan “.

Berdasarkan permasalahan yang ada di dalam kerangka pemikiran yang telah peneliti paparkan, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yakni : diduga kompensasi yang diberikan PT. Rumah Berneh Mulia (RBM) Kabanjahe sudah berjalan dengan baik.