

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1 Pengertian Kompensasi

Menurut **Thomas H.Stone.(2011:220)** dalam bukunya *Understanding personal management*, ” *Compensation is any form of payment to employees for work they provide their employer,*” Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*finansial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Beberapa terminologi dalam kompensasi:

1. Upah Atau Gaji. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Insentif, (*incentive*) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

3. Tunjangan (*Benefit*). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
4. Fasilitas (*Facility*) adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial ada yang diberikan secara langsung dan secara tidak langsung.

- a. Kompensasi finansial secara langsung berupa;
 - bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba atau keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
- b. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir. Kompensasi non finansial, berupa:
 - a. Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian).
 - b. Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

II.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Notoatmodjo(2008:232), tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi:

- a. Menghargai prestasi karyawan
- b. Menjamin keadilan gaji karyawan
- c. Mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu
- e. Pengendalian biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan

II.3 Kriteria Keberhasilan Sistem Kompensasi

Menurut Irianto,(2009:103) dalam mengukur keberhasilan implementasi sistem kompensasi, terdapat satu pertanyaan esensial yang harus dijawab yaitu :“Apa yang seharusnya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem kompensasi tertentu?” Pertanyaan tersebut mendasari organisasi dalam menilai keberhasilan suatu sistem dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a. Mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi
- b. Sesuai dengan dan mendukung strategi dan struktur organisasi.
- c. Menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompeten sesuai dengan standar keahlian yang ditetapkan.
- d. Menetapkan *spectrum* yang lebih luas atas perilaku tugas (*task behavior*) yang diinginkan dari seluruh anggota organisasi.
- e. Merefleksikan ekuitas (persamaan-keadilan) bagi seluruh anggota organisasi.

- f. Sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dalam suatu wilayah yurisdiksi tertentu dimana organisasi berada.
- g. Dapat mencapai ke-enam kreteria tersebut dengan biaya yang proposional sesuai dengan kondisi keuangan internal.
- h. Dapat mencapai ketujuh kreteria tersebut diatas dalam kondisi dengan penggunaan biaya yang paling efektif.

II.4 Pengertian Kinerja

Menurut **Rivai (2009:549)** Penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Sedangkan menurut **Mejia (2004:222-223)** mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari: a) identifikasi, menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan terhadap suatu organisasi. b) pengukuran merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. c) manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja.

II.4.1 Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja yang meliputi; kuantitas dan kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Ukuran prestasi yang lebih disederhana terdapat tiga kreteria untuk mengukur kinerja, pertama, kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus dikerjakan, kedua, kualitas kerja, yaitu

mutu yang dihasilkan, dan ketiga, ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan.

II.4.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan yang dinilai antarlain:

- a. *PerformanceImprovement*. memungkinkan karyawan dan manejer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan tindakan kinerja.
- b. *Compensantion Adjustment*. Membantu para mengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya
- c. *Placement Decision*. Menentukan promosi,transfer,dan *demotion*
- d. *Training and development needs*. Mengevaluasikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Carrer plaining and development*. Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.
- f. *Staffing Procees Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

Tujuan dilaksanakan penilaian kinerja ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan,sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi *rewards* yang sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan.

Menurut **Handoko (2008: 69)** menyatakan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

- a. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi.
- b. Penyesuaian-penyesuaian gaji, evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk gaji lainnya.
- c. Keputusan-keputusan penempatan, promosi dan mutasi biasanya didasarkan atas kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
- d. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kinerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- g. Melihat ketidak akuratan informasional, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain, seperti sistim informasi

manajemen. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat.

- h. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- i. Menjamin kesempatan yang adil, penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa deskriminasi.
- j. Melihat tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah-masalah pribadi lainnya. Berdasarkan penilaian kinerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Menurut **Sulistiyani dan Rosidah (2009:281)** bahwa indikator atau kriteria kinerja ada 6 (enam) yang dinilai, antara lain: 1) kualitas, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan; 2) kuantitas, jumlah yang dihasilkan baik dalam uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktivitas, 3) ketepatan waktu; 4) efektivitas biaya, menyangkut penggunaan resorsis organisasi secara maksimal; 5) kebutuhan supervise, menyangkut perlunya bantuan atau intervensi supervise dalam pelaksanaan pegawai; dan 6) dampak interpersonal, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama diantara teman kerja maupun bawahan.

Menurut **Schuler dan Jackson (2006:3)** bahwa terdapat empat kategori tujuan dan pentingnya penilaian kinerja suatu karyawan atau pegawai, antara lain adalah: 1) evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang; 2) pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang

dengan berjalannya waktu; 3) pemeliharaan system; dan 4) dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

II.4 Pengertian Upah

Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (**Ranupandojo dan Husnan, 2010: 129**).

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi pengupahan sebagai berikut: “Upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja” (**Ranupandojo dan Husnan, 2010: 129**).

Dari pengertian diatas mengenai upah ini dapat diartikan bahwa upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada

setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah gaji bulan. Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Sebenarnya bukan saja waktu yang ditetapkan, tetapi secara relatif banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya. Di Indonesia, gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan-perusahaan besar. Jelasnya di sini bahwa perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Namun keduanya merupakan balas jasa yang diterima oleh para karyawan atau karyawan.

II.4.I Sistem Upah

Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut (Manullang (2004: 163):1) Sistem upah menurut banyaknya produksi; 2) Sistem upah menurut lamanya bekerja; 3) Sistem upah menurut lamanya dinas; 4) Sistem upah menurut kebutuhan. Berikut ini akan dijelaskan keempat macam sistem pengupahan tersebut:

1. Sistem upah menurut banyaknya produksi.

Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.

2. Sistem upah menurut lamanya dinas.

Sistem upah semacam ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini kan memberikan perasaan aman kepada karyawan, disamping itu sistem upah ini kurang bisa memotivasi karyawan.

3. Sistem upah menurut lamanya kerja.

Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu yang kerja yang sama, alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.

4. Sistem upah menurut kebutuhan

Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan lamanya dinas. Kebaikan akan memberikan rasa aman karena nasib karyawan ditanggung oleh perusahaan.

II.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Upah

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan, yaitu **(Ranupandojo dan Husnan (2006: 130): 1)** Penawaran dan permintaan karyawan; 2) Organisasi buruh; 3) Kemampuan untuk membayar; 4) Produktivitas; 5) Biaya hidup; 6) Peraturan pemerintah.

II.4.3 Keadilan dan Kelayakan Dalam Pengupahan

Didalam memberikan upah atau gaji perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari upah yang diterima.

Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan rekan yang lain. Disamping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

Dalam hubungannya dengan ketidak layakan dengan pengupahan apabila dibandingkan dengan perusahaan lain, ada dua macam ketidak layakan tersebut, yaitu **(Moekijat, 2011:130)**: a) Mengundang skala-skala upah yang lebih rendah dibandingkan dengan skala upah yang dibayarkan untuk skala pekerjaan yang sama dalam perusahaan lain; b) Skala-skala upah dimana suatu pekerjaan tertentu menerima pembayaran yang kurang dari skala yang layak dibandingkan dengan skala-skala untuk jenis pekerjaan yang lain dalam perusahaan yang sama.

II.4.4 Landasan Kebijaksanaan Pengupahan

Dalam kebijaksanaan pengupahan tujuan utama yaitu kebijaksanaan yang mendasarkan upah dari sumbangan tenaga dan pikiran karyawan. Struktur upah atau gaji menunjukkan sistem yang formal mengenai skala-skala untuk tujuan tersebut. Sistem ini membedakan dalam pembayaran-pembayaran yang dianggap menunjukkan perbedaan yang sama dalam bentuk-bentuk pekerjaan. Tambahan-tambahan produktivitas atau penyesuaian faktor-faktor perbaikan yang menghubungkan upah atau gaji dengan dibuat menurut rata-rata kemajuan perusahaan.

Kebijaksanaan pengupahan umumnya dibuat untuk **(Komaruddin, 2011: 136)**: a) Adanya pembayaran upah atau gaji yang cukup untuk menjamin hidup berkeluarga dalam keadaan normal; b) Mengadakan deferensiasi penghargaan pengupahan atau penggajian dalam perbedaan skill, tanggung jawab, usaha dan kondisi kerja; c) Mengadakan suatu pembinaan pengupahan atau penggajian sesuai dengan peningkatan karya atau efisiensi kerja yang diberikan untuk

mempertinggi daya hidup karyawan; d) Mengadakan suatu pembinaan pengupahan atau penggajian menurut stabilitas keuangan perusahaan.

II.5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Menurut **Wirawan. (2012:26)** Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah. Manajemen menghitung upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi. Melukiskan kinerja karyawan yang dibayar, dan memengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan diperusahaan. Oleh karena itu, manajemen mengefisienkan upah karyawan dengan pembayaran minimal, tetapi karyawan harus bekerja semaksimal mungkin.

Menurut **Suwatno.(2011:219)** Kompensasi merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kondisi kerja karyawan sehingga kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi juga merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah. Manajemen menghitung upah karena merupakan bagian utama

dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar, dan sangat mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Oleh karena itu, jika memungkinkan, manajemen berupaya mengefisienkan upah karyawan dengan pembayaran minimal, tetapi karyawan harus berkinerja secara maksimal.

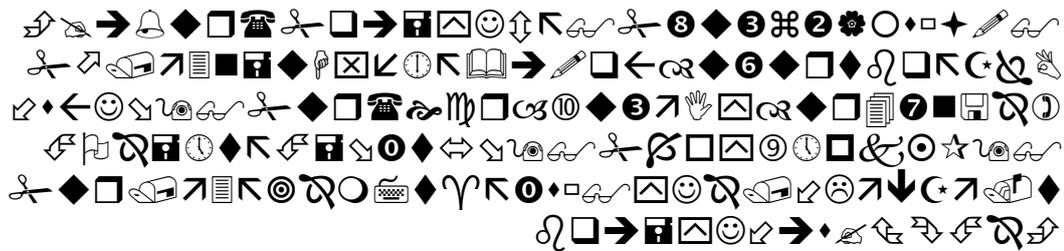
Ketika merekrut seorang karyawan, manajemen organisasi mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan organisasi dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (*job description*) jika seseorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen, ia akan mendapat kompensasi tertentu. Dalam waktu tertentu, ia akan mendapatkan kenaikan kompensasi jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan manajemen organisasi. Bagi karyawan, upah menentukan standar dan kualitas hidupnya. Upah merupakan ukuran tenaga, pikiran, waktu, resiko kerja, dan kinerja yang ia berikan kepada perusahaan. Upah juga mencerminkan kualitas dan kebahagiaan hidupnya di hari tua, oleh karena itu, upah menentukan hubungan karyawan dengan perusahaan, sehingga terjadinya kepuasan kerja dan komitmen terhadap tempat kerja.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena

motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Imbalan atau kompensasi akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi. Oleh karenanya imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.

2.6 Kompensasi Finansial dan Kinerja Menurut Pandangan Islam

Allah mengisyaratkan bahwa Dia pun berbuat seperti itu. Artinya setiap perbuatan, usaha, dan prestasi kerja itu berbanding dengan imbalan, pahala dan penghargaan yang akan diberikan. Allah berfirman dalam beberapa ayat yaitu ayat At-taubah ayat 105.



Artinya: *Dankatakanlah, "Bekerjalah kamu, maka allah akan melihat pekerjaanmu begitu juga rasul-nya, dan orang-orang mukmin. Dan kamu akan dikembalikan kepada allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan rizki yang halal kepada kamu apa yang kamu kerjakan. (At-taubah ayat 105).*

Tiap langkah yang mereka langkahkan didunia adalah untuk akhirat. Oleh sebab itu, maka didalam ayat ini, Tuhan telah memberikan janjinya dengan tegas, bahwa segala usaha kepada yang baik tidak akan disia-siakan Tuhan. Yang menjejarkan kebaikan dunia saja akan dapat juga, tetapi mendapat anugerah duniawi yang tidak kekal. Dan yang mengusahakan dunia untuk akhirat, akan mendapat kedua kabaikan itu. Dia akan hidup didunia dengan bahagia dan dia akan hidup diakhirat didalam nikmat yang telah disediakan Allah buat orang-orang yang shalih.

(ayat al-qur'an)

وَلَا يَجِدُكَ إِعْتَابًا ۗ وَإِنَّكَ إِعْتَابٌ لِّعَالَمٍ ۖ لَّا يَخْلُقُ سِوَاكَ ۗ لَئِن كُنْتُمْ تُحِبُّونَ الْبَرَّ لَتَجِدُوا فِيكُمْ إِعْتَابًا ۗ وَإِنَّكُمْ إِعْتَابٌ لِّعَالَمٍ ۖ لَّا يَخْلُقُ سِوَاكَ ۗ لَئِن كُنْتُمْ تُحِبُّونَ الْبَرَّ لَتَجِدُوا فِيكُمْ إِعْتَابًا ۗ وَإِنَّكُمْ إِعْتَابٌ لِّعَالَمٍ ۖ لَّا يَخْلُقُ سِوَاكَ ۗ لَئِن كُنْتُمْ تُحِبُّونَ الْبَرَّ لَتَجِدُوا فِيكُمْ إِعْتَابًا ۗ



Artinya: “ *Dan bahwasannya seseorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.* ” (An-Najm: 39).

Ayat-ayat diatas mengisyaratkan kepada semua manusia bahwa pahala atau kompensasi itu akan diperoleh dari usaha yang semua manusia lakukan. Jadi, tidak ada yang namanya transfer pahala. Bila kita berusaha dengan giat dan sungguh-sungguh, reward atau pahala yang kita terima akan baik pula.

II.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yang serupa dengan penelitian ini adalah penelitian atas nama Sri Yulianingsih (2010) dengan judul: “Hubungan kompensasi finansial dengan prestasi kerja kepala sekolah dasar se-Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan”. Dalam penelitian tersebut diketahui temuan penelitian sebagai berikut: 1) tingkat kompensasi kepala sekolah dasar se-

Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan termasuk dalam kategori sedang (cukup puas); 2) tingkat prestasi kerja kepala sekolah dasar se-Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan termasuk kategori tinggi; 3) terdapat hubungan yang positif signifikan antara tingkat kompensasi dengan prestasi kerja kepala sekolah dasar se-Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan.

Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang penulis lakukan adalah: pertama, dari segi tempat penelitian, penelitian tersebut dilakukan di lingkungan lembaga pendidikan (sekolah) sedangkan penelitian penulis bertempat di lembaga keuangan (bank). Kedua, dari segi subjek penelitian, subjek penelitian tersebut adalah kepala sekolah, sedangkan penelitian penulis adalah karyawan bank. Ketiga, penelitian tersebut meneliti hubungan kompensasi dengan variabel terikat berupa prestasi kerja, sedangkan variabel terikat penelitian penulis adalah kinerja.

Selain adanya perbedaan diantara penelitian di atas dengan penelitian penulis, maka terdapat beberapa persamaan pula. Persamaan diantara kedua penelitian tersebut antara lain: pertama kedua penelitian ini sama-sama menggunakan variabel bebas tentang kompensasi finansial. Kedua, kedua penelitian ini sama-sama menganalisis tentang hubungan atau pengaruh antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya (dengan analisis korelasi).

Tabel 0-1: Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel Dependen	Variabel Independen	Teknik Analisis	Hasil
Sri Yulianingsih (2010)	Prestasi kerja kepala sekolah dasar	Kompensasi Finansial	Regresi Linear sederhana, dan korelasi produk momen.	Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kompensasi finansial

				dengan Prestasi kerja kepala sekolah dasar
--	--	--	--	--

Sumber: Sri Yulianingsih (2010)

Penelitian ini juga yang pernah dilakukan yang serupa dengan penelitian ini adalah penelitian atas nama: Mulyadi, 2012 dengan judul: Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Balai pustaka (PERSERO) Publishing Security. Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang penulis lakukan adalah: pertama, dari segi tempat penelitian, penelitian tersebut dilakukan di PT.Balai Pustaka sedangkan penelitian penulis bertempat di lembaga keuangan (bank). Kedua, penelitian tersebut meneliti menggunakan metode penelitian survei dan studi kepustakaan sedangkan penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional (hubungan atau pengaruh).

Selain adanya perbedaan diantara penelitian di atas dengan penelitian penulis, maka terdapat beberapa persamaan pula. Persamaan diantara kedua penelitian tersebut antara lain: pertama, kedua penelitian ini sama-sama menggunakan variabel bebas tentang kompensasi finansial. Kedua, kedua penelitian ini sama-sama menganalisis tentang hubungan atau pengaruh antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya (dengan analisis korelasi).

Masalah ini juga pernah diteliti oleh (DewiSulastri2013) Juga melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Divisi Engineerring PT.Bridgestone Karawang. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah ;1) Rancangan berdasarkan tujuan; 2) Rancangan Berdasarkan metode penelitian; 3) Rancangan berdasarkan

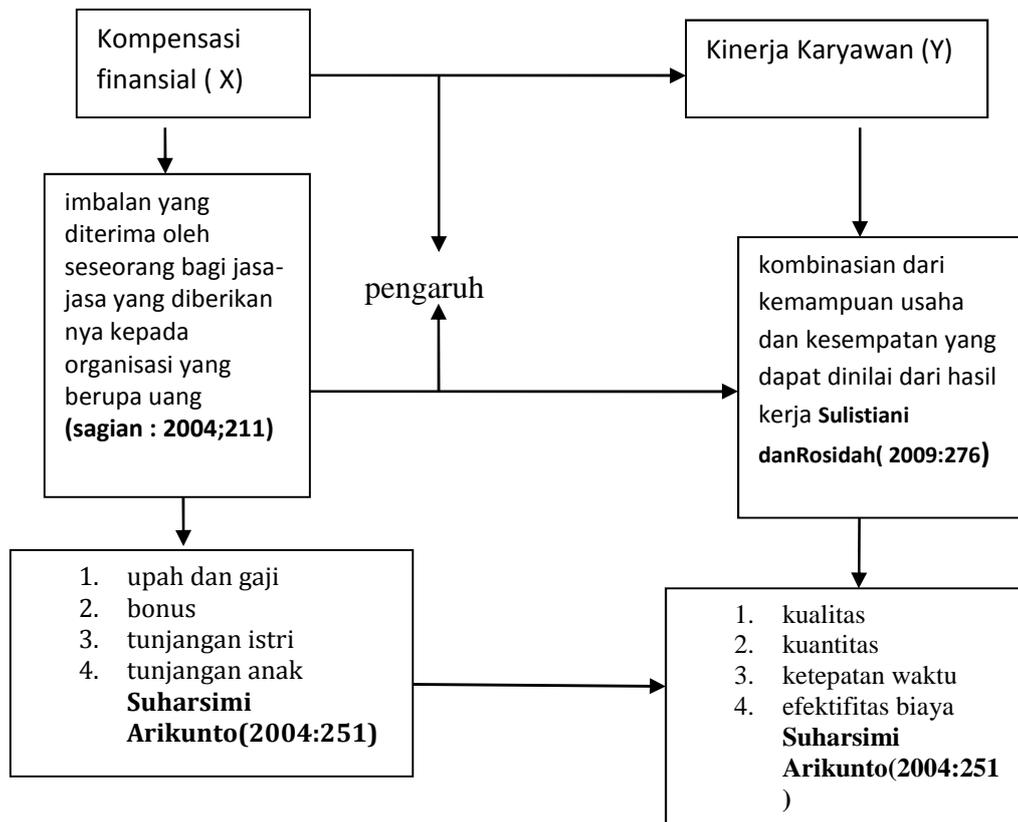
tingkat ekplanasinya ;4) Rancangan berdasarkan rancangan jenis datanya dan analisisnya.Sedangkan penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

Penelitian ini juga pernah diteliti oleh (HanokiHerdianDito2010) Juga melakukan penelitian yang berjudul :Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Slamet Langgeng Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang penulis lakukan adalah: pertama, penelitian tersebut dilakukan perusahaan sedangkan penelitian penulis bertempat di lembaga keuangan (bank).Variabel penelitian yang digunakan ini adalah variabel indenviden,motivasi,devenden. Sedang kan peneliti menggunakan variabel X kompensasi finansial dan Y kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian,diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh kompensasi sangat mempengaruhi adalah kinerja karyawan disetiap perusahaan.

II.7 Kerangka Pemikiran

Telaah pustaka yang ada mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang erat antara kompensasi financial terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Untuk lebih jelas nya dapat dilihat pada skema di bawah ini.



Skema 1. Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. (Persero) Bank Riau kepri Cabang Air Molek.

II.8 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan pokok permasalahan diatas, maka dapat ditarik suatu hipotesa sebagai berikut :“Diduga bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. (Persero) Bank RiauKepri Cabang Air Molek”.

II.9 Operasional Variabel.

Untuk memberikan tema kajian penelitian yang jelas, maka konsep dalam penelitian ini perlu di operasionalkan sebagai berikut:

a. Variabel terikat (dependen) atau variabel Y

Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Yang menjadi teori acuan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah teori kinerja menurut **Sulistiani dan Rosidah (2009:276)** yang mendefinisikan kinerja sebagai: "Kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya." Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini menurut **Sulistiani dan Rosidah (2009:276)** terdiri atas 4 (empat) jenis, yaitu: 1) kualitas; 2) kuantitas; 3) ketepatan waktu; dan 4) efektifitas biaya. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dalam penelitian ini.

b. Variabel bebas (independen) atau variabel X

Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial. Teori acuan kompensasi finansial dalam penelitian ini mendefinisikan kompensasi finansial adalah; "Imbalan yang di terima oleh seseorang bagi jasa-jasa yang di berikan nya kepada organisasi yang berupa uang." Adapun indikator dari kompensasi finansial terdiri atas 4 (empat) macam, antara lain adalah: 1) upah dan gaji; 2) bonus; 3) tunjangan istri; 5) tunjangan anak.

Tabel 2.1: Ringkasan Definisi Operasional dan Pengukurannya

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Veithzal Rivai (2009:549) Mendefinisikan penilaian kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab nya.	1. kualitas 2. kuantitas 3. efektifitas biaya. 4. ketepatan waktu.	Interval
<i>Kompensasi Finansial</i> (X)	Thomas H.(2013:220) Mendefinisikan kompensasi finansial adalah pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi.	1. upah dan gaji. 2. bonus 3.premi 4.tunjangan istri 5.tunjangan anak 6.liburan yang dibayar oleh organisai	Interval

Sumber: Rivai (2009:594)

II.10 Variabel Penelitian

Adapun Penelitian ini adalah:

1. Kinerja (Y)
2. Kompensasi (X)