

III. KERANGKA KONSEP PENELITIAN

3.1 Kerangka Pemikiran

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan sebagai tanda balas jasa kepada karyawan atas pekerjaannya dan sebagai dorongan agar dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Kompensasi yang layak akan mampu memberikan dorongan secara moral, dimana untuk mencapai suatu tujuan bagi organisasi. Menurut Hasibuan (2005) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa uang, barang langsung maupun barang tak langsung sebagai bayaran terhadap jasa yang dikeluarkan karyawan seperti waktu, tenaga, dan dedikasinya kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan sebuah usaha. Adanya kompensasi yang layak dapat menarik minat pelamar untuk bekerja ditempat tersebut. Dapat dilihat keterikatan antar dua belah pihak untuk saling mempengaruhi dan menentukan sebuah tanggung jawab. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena dari kompensasi menjadi tolak ukur atas pekerjaan mereka yang dituangkan dalam sebuah nilai. Besar kecilnya kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja mereka atas pekerjaan yang diberikan terselesaikan dengan baik.

Pengaturan pemberian kompensasi tidak lepas dari sistem manajemen sumber daya manusia. Memanajemen sumber daya manusia dengan baik dapat meningkatkan kualitas maupun produktivitas karyawan agar dapat meningkatkan prestasi maupun motivasi dalam dunia kerja. Menurut Rivai (2010) tujuan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, dapat mempertahankan karyawan yang ada, menjamin sebuah keadilan, mengendalikan biaya, dan meningkatkan efisiensi peradministrasian.

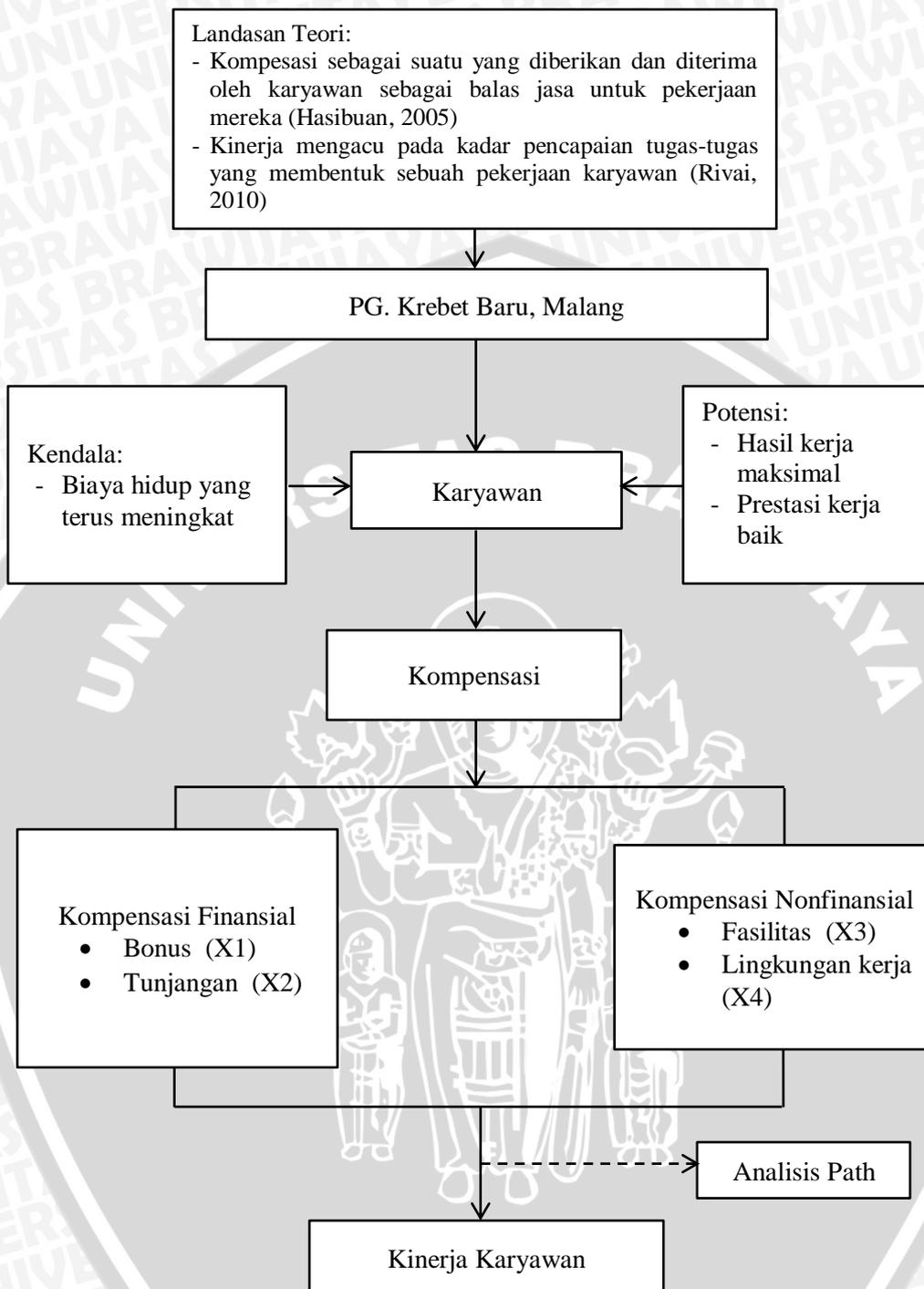
Sistem yang terdapat dalam manajemen sumber daya manusia, harus sesuai dengan alur yang ada dan tidak melenceng dari alur tersebut. Upah atau gaji yang diterima oleh karyawan harus sesuai dengan pekerjaan mereka. Penanganan pemberian kompensasi yang layak, haruslah memandang beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor pemerintah yang menetapkan peraturan mengenai batas upah minimum kerja yang diterima maupun pajak penghasilan dan biaya-biaya

lain yang menunjang, kesepakatan antara karyawan dan perusahaan tentang besarnya kompensasi yang diterima atas pekerjaan maupun keahlian dalam kerja, ukuran perbandingan upah antar karyawan harus adil, kemampuan perusahaan dalam pemberian kompensasi yang melewati batas perusahaan dan pembayaran kompensasi, serta permintaan dan persediaan pasar yang menjadi bahan pertimbangan tingkat upah karyawan (Mangkunegara, 2005). Semua pertimbangan tersebut dikemukakan, agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja selama mereka bekerja ditempat tersebut. Kepuasan yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda, karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan tersendiri.

Kepuasan merupakan perasaan tertuang secara emosional untuk menggambarkan tingkat kepuasan seseorang dirasa menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam pekerjaan mereka (Handoko, 2007). Adanya kepuasan kerja dapat mendorong tercapainya tujuan suatu organisasi dengan lebih baik. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam memajukan prestasi karyawan, karena sifat dari kepuasan untuk mendorong karyawan lebih aktif dan kreatif dalam bekerja. Apabila kepuasan kerja timbul pada diri setiap karyawan, maka hal tersebut akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan terwujud secara positif dan setiap pekerjaan yang diberikan akan terselesaikan dengan baik. Kepuasan karyawan tercapai, maka akan timbulnya perasaan untuk lebih berprestasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan tampilan perilaku yang nyata setiap orang sebagai prestasi yang dimiliki atau dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan organisasi (Rivai, 2010). Pada dasarnya kinerja merupakan perilaku yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan sebagaimana tugas yang dibebankan. Kinerja yang baik dapat mendorong produktivitas karyawan agar mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan landasan teori maupun penelitian terdahulu, dapat diketahui beberapa variabel-variabel untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan.



Keterangan:
 —————> : Alur penelitian
 - - - - -> : Alat analisis

Skema 2. Kerangka Konsep Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PG. Kretet Baru, Malang.



3.2 Hipotesis

Berdasarkan pengembangan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi kepada karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga terdapat peningkatan kinerja karyawan.
2. Variabel kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel bonus.

3.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini :

1. Penelitian ini dilakukan di PT. PG. Kreet Baru, Malang, Jawa Timur.
2. Masalah yang dibahas dalam penelitian hanya menyangkut tentang pengukuran kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3.4 Definisi Operasional

Definisi dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya. Pemberian kompensasi dilakukan untuk balas jasa perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dibebankan. Diukur dengan pemberian skor persepsi terkait dengan kompensasi yang diberikan. Dibagi menjadi 5 jenjang yaitu 1) hasil kerja yang diperoleh karyawan, 2) prestasi kerja yang dimiliki karyawan, 3) ketersediaan asuransi yang diberikan perusahaan untuk karyawannya, 4) ketersediaan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan, 5) hubungan yang terjalin di tempat kerja dan suasana yang berlangsung di tempat kerja.
2. Bonus merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan. Bentuk-bentuk bonus yang diberikan seperti gaji tambahan, paket liburan bersama karyawan maupun keluarga, serta keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan sehingga dihadiahkan kepada karyawan. Pemberian bonus diukur dengan melihat peningkatan kerja, hasil kerja, prestasi kerja, keuntungan perusahaan, serta ketepatan waktu dalam bekerja.

3. Tunjangan merupakan unsur-unsur balas jasa yang dikeluarkan perusahaan dalam nilai rupiah secara langsung kepada setiap karyawan. Tunjangan diberikan kepada karyawan dimaksud agar dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja bagi para karyawan. Setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada karyawan, misalnya tunjangan hari raya, tunjangan dihari tua, maupun jasa kesehatan. Pemberian tunjangan dilakukan dengan melihat loyalitas karyawan, lamanya karyawan bekerja, serta kesenjangan hidup karyawan.
4. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung suatu kegiatan agar dapat mempermudah dan memperlancar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Diukur dengan melihat kondisi fasilitas yang diberikan dengan pemberian skor. Skor dibagi menjadi 1) layak, 2) tidak layak, 3) kondisi bersih, 4) nyaman, dan 5) terawat.
5. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan akan merasa damai, tentram, serta aman agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kehidupan sosial, psikologis, maupun fisik dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Diukur pemberian skor yaitu 1) suasana kondusif, 2) komunikasi berjalan baik, 3) menjunjung tinggi kekeluargaan, 4) suasana nyaman, dan 5) sesama rekan kerja saling mendukung.
6. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang didapat oleh karyawan dengan melihat kuantitas dan kualitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Diukur dengan pemberian skor persepsi terkait dengan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dibagi menjadi 5 jenjang yaitu 1) kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, 2) penempatan karyawan yang sesuai dengan pendidikan mereka, 3) cakap dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dalam mengerjakannya, 4) memulai dan mengakhiri jam kerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, 5) melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang disediakan perusahaan.