BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompensasi Langsung

Pada intinya setiap perusahaan atau organisasi yang berproduksi secara berkelanjutan selalu mempunyai strategi atau cara-cara untuk meningkatkan semangat para karyawan agar kelangsungan perusahaan dapat terus berjalan. Dengan kata lain, mereka selalu berusaha untuk memberikan kompensasi agar semangat karyawan meningkat dan penghasilan perusahaan pun meningkat.

Kompensasi kerja langsung, yang terdiri dari gaji, upah, bonus dan insentif. Gaji / upah adalah tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai ganti pekerjaan. Bonus atau insentif adalah pembagian keuntungan bagi pegawai bagi karyawan akibat peningakatan produktifitas dan penghematan biaya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan oleh perusahaan. Agar pengertian kompensasi ini jelas, maka penulis akan menjelaskan defnisi menurut para ahli, diantaranya :

Menurut Mondy (1990: 47) “ Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diterima seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi “

Menurut Gomes (2001 : 129) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka”.

Dari definisi diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa kompensasi meliputi penghargaan langsung maupun tidak langsung yang adil kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.1 Tujuan-tujuan dari Pemberian Kompensasi

a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi kerja berupa gaji, upah atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.
b. Pengkaitan kompensasi kerja dengan produktifitas kerja. Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja makin produktif. Dengan produktifitas yang tinggi, ongkos karyawan per unit / produksi akan semakin rendah.

c. Pengakaitan kompensasi kerja dengan sukses perusahaan.

   Makin berani suatu perusahaan / organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukan betapa makin suksesnya sesuatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar. Berarti beruntung semakin besar.

d. Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi kerja. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi kerja yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Sehingga ada keseimbangan antara “input”(syarat-syarat) dan “output” (tingginya kompensasi yang diberikan).

2.1.2 Kompensasi Tidak Langsung

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Menurut Melayu (2001: 118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Kompensasi kerja tidak langsung, terdiri dari :

1. Pembayaran Upah tidak bekerja adalah pembayaran upah kepada karyawan meskipun karyawan tersebut tidak bekerja. Dasar pemikirannya adalah pegawai kadang-kadang tidak bisa bekerja sebagaimana biasa dengan alasan tertentu seperti sakit atau ada urusan penting yang dapat diterima, tetapi perusahaan tetap membayar upahnya. Hal tersebut berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan N0 25 Tahun 1997 yaitu karyawan yang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, karena berhalangan, karena menjalankan tugas Negara, menjalankan hak istirahat dan cuti, melaksanakan tugas organisasi karyawan atas persetujuan pengusaha.
2. Program Penjaminan Terhadap Resiko Kerja. Perusahaan memberikan tunjangan untuk perawatan kesehatan dan pengobatan, tunjangan kecelakaan kerja dan dana pensiun.
3. Pelayanan dan Peningkatan Kesejahteraan. Perusahaan menyediakan berbagai fasilitas dan tunjangan seperti Tunjangan jabatan, penghargaan, uang makan dan transport, olahraga dan kesenian, peribadatan, koperasi dan Rekreasi.
4. Keharusan Menurut Undang-Undang yaitu beberapa bentuk pembayaran, penyediaan fasilitas, yang diharuskan pemerintah untuk diberikan. Ada

sejumlah kompensasi tidak langsug yang diharuskan oleh Undang-Undang, sebagian sudah termasuk dalam kategori atas seperti upah tidak bekerja dengan alasan tertentu dan THR.

Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal berikut:

1. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for posession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for recognation*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

2.1.3 Semangat Kerja

Sebagaimana telah diuraikan pada bagian-bagian sebelumnya bahwa perusahaan akan selalu berusaha bahkan meningkatkan semangat kerja karyawannya dengan berbagai cara. Hal ini erat hubungannya dengan anggapan bahwa semangat kerja yang tinggi cenderung menunjukan produktifitas yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menpunyai semangat kerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktif.

Setiap perusahaan mengharapkan agar karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, perusahaan dapat memanfaatkan karyawannya secara efektif efisien, sehingga akan memudahkan tercarainya sasaran dan tujuan perusahaan.

Menurut Alex Nitisesmito (2000:149) " Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik".

Menurut Dr Ridwan (2000:181) adalah sebagai berikut " Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan / kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukan iklim dan suasana pekerja"

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesanggupan seseorang untuk bekerja lebih baik terhadap pekerjaannya atau lingkungan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja yaitu dengan memberikan kepada karyawan beberapa bentuk kebutuhan baik yang bersifat materi maupun non materi. Cara dan kombinsi mana yang paling tepat biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Alex Nitisemito (1996:101) cara-cara tersebut antara lain :

a. Gaji yang cukup

   Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

   Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang sukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

c. Perlu menciptakan suasana santai

   Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari tersebut, maka perusahaan perlu sekali-kali

menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan lainnya.

d. Tempatkan karyawan pada pisisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam dalam penempatan karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal.

e. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya merupakan modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang paling banyak dilakukan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

f. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja.

2.1.4 Keterkaitan antar Variabel Penelitian

2.1.4.1 Hubungan Kompensasi Langsung dengan Kompensasi Tidak Langsung

Menurut Effendi Hariadja (2005:244) " Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain ".

2.1.4.2 Hubungan Kompensasi Langsung dengan Semangat Kerja

Kompensasi yang diberikan perusahaan akan memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi, seperti apa yang dikemukakan oleh Siswanto Sastrohadiwiryo (2002 : 191) yang menyatakan bahwa "Kompensasi yang sesuai akan mendorong kinerja meningkat. Disamping itu kebutuhan akan kinerja yang lebih baik juga terus meningkat".

2.1.4.3 Hubungan kompensasi Tidak Langsung dengan Semangat Kerja

Menurut Sedamaryanti (2001 : 23) "Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk upah maupun gaji, dan menjadi cermin terhadap motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para karyawan akan termotivasi mencapai tujuan organisasi. Tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, motivasi kerja karyawan akan menurun".

2.1.4.4 Hubungan Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Semangat Kerja

Dari penjelasan yang telah diuraikan di atas maka, dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Teori penghubung yang pernah di kemukakan mengenai kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan pernah diutarakan oleh Vroom yang dikutip oleh Effendi Hariandja (2005:265) bahwa "Besarnya kompensasi yang diterima pegawai akan mempengaruhi semangat kerja dari pegawai itu sendiri, sehingga akan menciptakan suatu kondisi kerja yang optimal".

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian mengenai kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja pada PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung dilaksanakan berdasarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Salah satu kendala yang mungkin dialami oleh PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung dalam bisnis penjualan internet speedy adalah pemberian kompensasi langsung. Dimana perusahaan membayar gaji karyawan sesuai dengan pendapatan yang karyawan hasilkan, tidak adanya gaji pokok yang mungkin menyebabkan semangat kerja karyawan menurun.

Kendala lain yang mungkin dialami oleh PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung dalam bisnis penjualan internet speedy adalah kompensasi tidak langsung. Dimana perusahaan tidak memberikan gaji kepada karyawan ketika karyawan tersebut tidak bisa bekerja dikarenakan sakit, cuti, atau alas an lainnya. Hal ini juga yang menyebabkan semangat kerja karyawan menurun.

Kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi dari semangat kerja karyawan yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut tanpa adanya semangat kerja yang baik dari karyawannya maka tujuan perusahaan atau organisasi tidak akan tercapai dengan optimal.

2.2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis akan paparkan hasil penelitian terdahulu yang ada kaitanya dengan judul penelitian yang penulis angkat. Penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1.

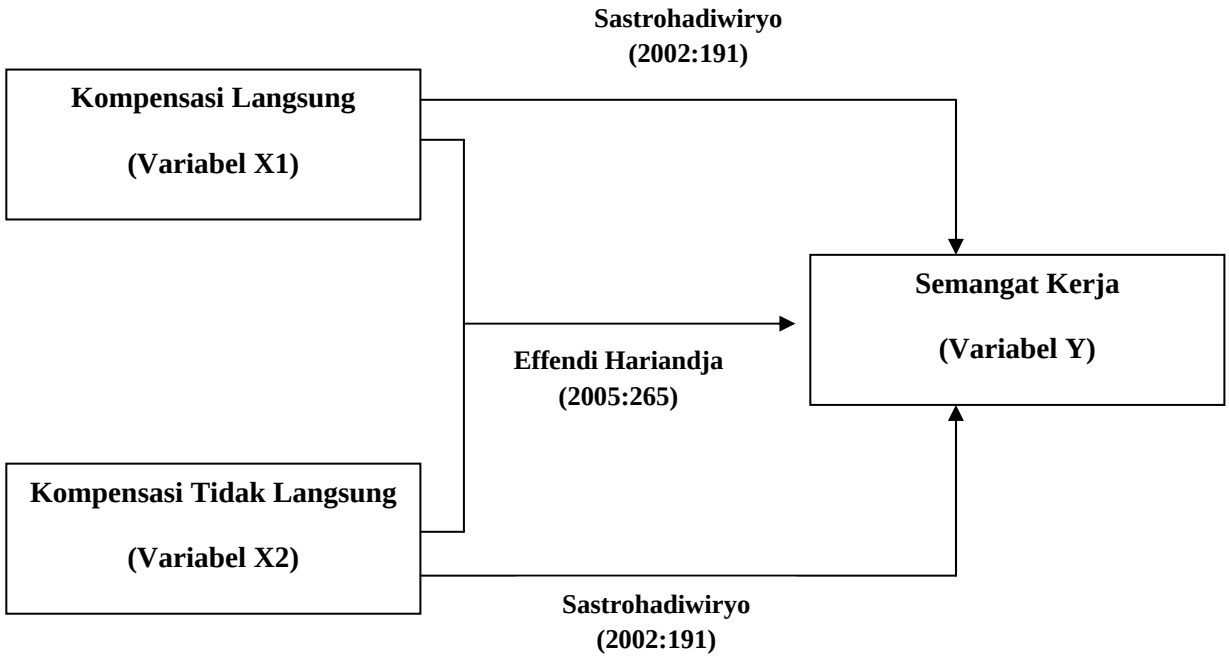
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan	
				Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
Rosnelly Roesdy (2008)	Pengaruh Gaji, Gaji Tambahan, dan Upah Tambahan Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung	Ada pengaruh yang signifikan antara variable kompensasi terhadap kinerja karyawan	- Variabel independent sama - Sama sama menggunakan kuesioner	- Pada penelitian terdahulu meneliti motivasi kerja karyawan.	- Variabel Y dirubah, yang semula motivasi kerja karyawan, menjadi semangat kerja karyawan
Eka Suryaningsih (2009)	Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan	Dari hasil penelitia, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variable kompensasi, keahlian dan motivasi mempunyai pengaruh	- Menggunakan kuesioner. - Variabel dipendent sama	- Pada penelitian terdahulu meneliti prestasi kerja karyawan.	- Variabel Y dirubah, yang semula prestasi kerja karyawan, menjadi semangat kerja karyawan

	Muara Tawar	terhadap prestasi kerja karyawan			
Prawoto Widodo	Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Lingkungan Antara Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga	Dari hasil penelitian, terdapat hasil positif kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja aparatur kantor pelayanan pajak salatiga.	- Sama-sama Menggunakan kuesioner - Terletak pada variabel X, yaitu kompensasi	- Pada penelitian terdahulu meneliti kepuasan kerja karyawan.	- Variabel Y dirubah, yang semula kepuasan kerja karyawan, menjadi semangat kerja karyawan

Gambar Skema Kerangka Penelitian :



2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengertian Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Umi Narimawati (2008:63) “Hipotesis adalah kesimpulan penelitian yang belum sempurna sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian.”

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji yaitu hipotesis penelitian yang berkaitan dengan berpengaruh atau tidaknya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut **:**

1. Kompensasi langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.
2. Kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.
3. Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.