

Bentuk-bentuk Kompensasi Finansial

¹**Ahmad Fatih Ubaidillah** (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: amhdfatih015@gmail.com

²**Dewa Aray Dwiyanto** (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: dewaaray.dwyianto@gmail.com

³**Dwi Yulfitasari** (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: dwiyulfitasari@gmail.com

Kata Kunci: bentuk, kompensasi finansial.

Keywords: *form, financial compensation.*

Received : 5 Juli 2024

Revised : 10 Juli 2024

Accepted: 22 Juli 2024

©(2024)The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](#).



ABSTRAK

Kompensasi merupakan penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung sebagai imbalan karena karyawan tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi kompensasi: (a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efesien, (b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif, (c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Tujuan kompensasi: (a) Menghargai prestasi kerja, (b) Ikatan kerja sama, (c) Kepuasan kerja, (d) menjamin keadilan, (e) mempertahankan karyawan yang baik dan bermutu, (f) pengendalian biaya, (g) memenuhi peraturan, (h) motivasi dan disiplin. Bentuk-bentuk kompensasi finansial: (a) gaji, yakni balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti (b) tunjangan, yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena dianggap telah ikut berpatisipasi baik dalam mencapai tujuan perusahaan, dan (c) insentif, yakni kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan atas prestasi-prestasinya.

ABSTRACT

Compensation is an award or remuneration provided by the company to its employees in the form of money, direct and indirect goods as compensation because the employee has contributed his energy and thoughts for the progress of the company in order to achieve the goals set. Compensation functions: (a) Efficient allocation of human resources, (b) More efficient and effective use of human resources, (c) Encouraging stability and economic growth. Compensation objectives: (a) Appreciate work performance, (b) Cooperation bonds, (c) Job satisfaction, (d) ensure fairness, (e) retain good and quality employees, (f) control costs, (g) comply with regulations , (h) motivation and discipline. Forms of financial compensation: (a) salary, namely remuneration that is paid periodically to permanent employees and has a definite guarantee (b) benefits, namely compensation given by the company to its employees because they are considered to have participated well in achieving company goals, and (c) incentives, namely compensation given to certain employees because of the success of

their achievements.

I. PENDAHULUAN

Kompensasi finansial dan nonfinansial sangatlah berperan penting dalam kinerja karyawan, karena karyawan sangat membutuhkan balas jasa dari perusahaan untuk kebutuhan kehidupan karyawan sehari-hari, begitu juga dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja karyawan. Besarnya balas jasa menurut Hasibuan (2008:117) adalah "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 dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Besarnya kompensasi mencerminkan status pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya, jika balas jasa yang akan diterima semakin besar maka semakin besar jabatannya dan semakin tinggi statusnya ,semakin baik dan pemenuhan untuk kebutuhan akan semakin besar pula dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik, disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Dengan demikian perusahaan dan karyawan saling membutuhkan antara satu dengan yang lain, karyawan memperoleh ingin memperoleh balas jasa atas kinerjanya begitupun dengan perusahaan membutuhkan tenaga karyawan, jika bals jasa yang diterima semakin besar maka semakin besar jabatannya. Tulisan ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengertian kompensasi, fungsi dan tujuan pemberian kompensasi, serta bentuk-bentuk kompensasi finansial.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi pustaka (library research), yang sesuai untuk mengeksplorasi penghargaan finansial seperti gaji, tunjangan, dan insentif sebagai imbalan atas kontribusi karyawan. Desain ini fokus pada analisis konseptual fungsi (alokasi efisien SDM, stabilitas ekonomi) dan tujuan (kepuasan kerja, retensi karyawan, pengendalian biaya) tanpa pengujian empiris primer.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:118) "kompensasi adalah semua pendapatan yang bebentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan". Sedangkan Panggabean sebagaimana dikutip Sutrisno (2008:181) "kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai Balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, pada umumnya kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang cakap masuk organisasi,

Mendorong mereka yang berprestasi tinggi, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia”.

Menurut Torhadi sebagai mana dikutip Sutrisno (2008:182) “kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan”. Handoko (dalam Sutrisno 2008:183) mengemukakan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material, dan fasilitas dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir”.

Sunyoto sebagaimana dikutip Subkhi (2012:176-177) berpendapat “kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, kompensasi merupakan konsep yang lebih luas. Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa yang berwujud, dan tujuan-tujuan yang diperoleh karyawan sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi tidak hanya berarti imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan untuk promosi dan kesempatan kerja yang lebih menantang, sedangkan istilah administrasi gaji dan upah biasanya diartikan terbatas pada imbalan berbentuk uang yang diberikan kepada para karyawan”.

Bertolak dari beberapa pendapat terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung sebagai imbalan karena karyawan tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fungsi Dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsudin (2010:188), yaitu:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efesien
fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efesien dan efektif
dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefesien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Secara umum pemberian kompensasi adalah untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi dan menjamin terciptanya keadilan, baik keadilan internal maupun keadilan eksternal. Menurut Notoadmojo sebagaimana dikutip Sutrisno (2008:188), tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi, masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan yang baik,

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu, hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain, hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah, suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008:121-1222) Tujuan pemberian kompensasi, antara lain:

1. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi ini terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku
7. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan berkonsentrasi pada pekerjaan.
8. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perubahan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemrintah dapat dihindarkan.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa kompensasi merupakan tujuan orang bekerja, yakni agar dia dapat hidup dari hasil-hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi keluarganya. Ia mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama menjadi karyawan suatu perusahaan, oleh karena itu tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan adalah agar para karyawan merasa terjamin sumber nafkahnya.

Bentuk-bentuk Kompensasi Finansial

Menurut Panggabean (dalam Sutrisno, 2008:184) kompensasi langsung (financial) adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya yakni berupa gaji, tunjangan, isentif, merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji, tunjangan, isentif sedangkan kompensasi finansial yang tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung seperti tunjangan wajib misalnya jaminan sosial, jaminan kesehatan, tunjangan pengangguran, ganti rugi karyawan, cuti keluarga dan pengobatan, tunjangan tidak wajib misalnya bayaran untuk waktu tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, rancangan opsi saham karyawan, layanan karyawan:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Menurut Rivai sebagaimana dikutip Subkhi (2012:189) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

Adapun langkah-langkah penentuan gaji, yakni:

- a. Analisis jabatan

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan, dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut supaya berhasil untuk mengembangkan

uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar untuk kerja, kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.

b. Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain, proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya internal equity dalam pekerjaan sebagaimana unsure yang sangat penting dalam penentuan gaji.

c. Survey gaji

Survey gaji merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat gaji yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan yang mempunyai jabatan yang sejenis, ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan gaji, survey dapat dilakukan dengan berbagai macam seperti mendatangi perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat gaji yang berlaku, membuat kuesioner secara formal dan lainnya.

d. Penentuan tingkat gaji

menghasilkan rangking jabatan dan melakukan tentang gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja, selanjutnya adalah penentuan gaji misalnya untuk penggunaan metode poin, faktor-faktor pekerjaan telah ditentukan poinnya dan jabatan-jabatan kunci telah diketahui harga pasarnya berdasarkan survey yang dilakukan.

Meskipun sudah dilakukan evaluasi jabatan dengan sangat hati-hati yang menghasilkan ranking atau klasifikasi jabatan dan dapat ditentukan gaji yang layak sesuai dengan kelasnya, sering sekali hal itu dapat dilakukan sebab di luar hal tersebut (internal equity dan eksternal equity) masih ada sejumlah faktor-faktor sekaligus menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan gaji, adapun faktor-faktor itu adalah:

a. Tingkat gaji yang lazim

Tingkat upah dan gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan (supply) tengah kerja dipasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja, untuk tenaga-tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kacamata evaluasi jabatan.

b. Serikat buruh

Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.

c. Pemerintah

Pemerintah merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan, pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur perusahaan-perusahaan, pemerintah dapat menemukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang tidak boleh tidak harus dipatuhi oleh pengusaha, dimana bisa terjadi

upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan oleh evaluasi jabatan.

d. Kebijakan dan strategi penggajian

Kebijakan penggajian dipantau perusahaan, seperti mengusahakan gaji diatas harga pasar dalam upaya meghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar, kebijakan untuk selalu mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar.

e. Faktor internasional

Ketika perusahaan berkembang disegala penjuru dunia tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang bersangkutan sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji, atau untuk merangsang seseorang agar bersedia ditempatkan di suatu negara yang mungkin tidak diminati memerlukan penyesuaian

f. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama

Adakalanya suatu pekerjaan yang berbeda tetapi memiliki poin yang sama atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda, misalnya nilai poin untuk pekerjaan juru rawat yang biasanya didominasi wanita dan ahli listrik mendapatkan gaji yang besar.

g. Biaya dan produktivitas

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang, tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan.

Tujuan dalam memberikan gaji menurut Rivai sebagaimana dikutip Kadarisman (2012:340), yaitu :

- a. Ikatan kerja sama. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
- b. Kepuasan kerja. Dengan gaji karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya
- c. Pengadaan efektif. Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan atau organisasi akan lebih mudah.
- d. Motivasi. Jika gaji yang diberikan cukup besar, pimpinan akan mudah memotivasi para karyawannya.
- e. Stabilitas karyawan. Dengan adanya program gaji atas dasar prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensiyang kompetitif maa stabilitas karyawan atau pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil
- f. Disiplin. Dengan pemberian gaji yang cukup besar, maka disiplin karyawan akan semakin membaik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku
- g. Pengaruh serikat buruh. Dengan program yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

- h. Pengaruh asosiasi usaha sejenis. Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnoverrelatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

- i. Pengaruh pemerintah. Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Adapun ukuran gaji yang baik sebagai bentuk kompensasi finansial langsung, yaitu:

- a. Asas adil. Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tingkat pendidikan, jabatan kerjadan memenuhi persyaratan internal konsistensi, jadi adil bukan berarti sikap pegawai menerima gaji yang sama besarnya, dengan asas adil ini akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin kerja, loyalitas dan stabilisasi pegawai akan lebih baik.

- b. Asas layak dan wajar. Gaji yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal, penetapan besarnya gaji didasarkan atas-batas sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari pegawai yang qualified tidak berhenti, misalnya kebutuhan primer dan seunder. Kebutuhan primer adalah kebutuhan pokok setiap manusia dalam proses mempertahankan diri untuk tetap bertahan hidup dengan selayak dan sewajarnya contohnya makanan, minuman, tempat tinggal sedangkan ketuhanan sekunder adalah kebutuhan yang pemenuhannya setelah primer terpenuhi, namun tetap harus dipenuhi agar kehidupan manusia berjalan dengan baik contohnya pariwisata, rekreasi dan sekolah

2. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan benefit yang ditawarkan kepada pekerja. Menurut Handoko sebagaimana dikutip Sutrisno (2008:183) tunjangan adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpatisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya tunjangan jabatan, tunjangan transport, tunjangan perumahan dan sebagainya.

Tunjangan terbagi ke dalam beberapa kelompok, yaitu:

- a. Tunjangan jabatan

Tunjangan jabatan ini khusus diberikan kepada karyawan yang menduduki jabatan-jabatan penting di perusahaan, seperti manajer, kepala bagian, pengawas, direktur. Besar tunjangan jabatan masing-masing karyawan tidaklah sama tergantung dari kebijakan perusahaan setelah melakukam penilaian atas berat tanggung jawab masing-masing jabatan.

- b. Tunjangan makan

Tunjangan makan diberikan perusahaan kepada karyawan, besarnya tergantung dari kebijakan perusahaan yang bersangkutan dan sistem perhitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja.

c. Tunjangan transportasi karyawan

Untuk perusahaan yang berkantor di pusat kota, misalnya di kawasan bisnis dan perkantoran, sudah tidak menjadi mode lagi untuk menyediakan antar jemput karyawan dengan kendaraan perusahaan. Penyebab utama adalah tersebarnya tempat tinggal karyawan sehingga apabila harus dijemput akan memerlukan kendaraan dalam jumlah besar yang mungkin hanya diisi 2 atau 3 orang dan akhirnya berdampak besar pada biaya operasional atau sewa parkir, karena itu akan lebih menguntungkan dari segala sudut bagi perusahaan untuk memberikan tunjangan trasportasi berupa uang atau sama sekali memasukannya kedalam gaji.

Tunjangan digunakan untuk membantu organisasi dalam memenuhi satu atau lebih dari tujuan-tujuan berikut: (a) Meningkatkan moral karyawan, (b) Memotivasi karyawan, (c) Meningkatkan kepuasan kerja, (d) Memikat karyawan-karyawan baru, (e) Mengurangi perputaran karyawan, (f) Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan, (g) Meningkatkan keamanan karyawan, (h) Mempertahankan posisi yang menguntungkan, dan (i) Meningkatkan citra perusahaan dikalangan karyawan.

3. Isentif

Isentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan atas prestasi-prestasinya, upah isentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi, contohnya isentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang ditentukan, Menurut Kowtha dan Leng sebagaimana dikutip Sutrisno (2008:186), isentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi-prestasi kerja, jika semakin tinggi prestasi-prestasi kerjanya semakin besar pula isentif yang diberikan.

Dari pengertian isentif di atas dapat disimpulkan bahwa isentif merupakan bentuk rangasangan yang disengaja diberikan perusahaan kepada karyawannya agar para karyawan tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, begitu juga dengan karyawan merasakan Isentifnya merasa terpenuhi.

IV. KESIMPULAN

1. Kompensasi merupakan penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung sebagai imbalan karena karyawan tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Fungsi pemberian kompensasi, yaitu: (a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efesien, (b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efesien dan efektif, (c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.
3. Tujuan pemberian kompensasi, antara lain: (a) Menghargai prestasi kerja, (b) Ikatan kerja sama, (c) Kepuasan kerja, (d) menjamin keadilan, (e)

- mempertahankan karyawan yang baik dan bermutu, (f) pengendalian biaya, (g) memenuhi peraturan, (h) Pengadaan efektif, (i) motivasi dan disiplin.
4. Bentuk-bentuk kompensasi finansial yaitu: (a) gaji, yakni balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti (b) tunjangan, yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena dianggap telah ikut berpatisipasi baik dalam mencapai tujuan perusahaan, dan (c) insentif, yakni kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan atas prestasi-prestasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I Jakrta PT Kencana
Guido erick prabowo 2016. Pengaruh persepsi gaji dan motivasi terhadap kinerja
karyawan pada PT.Pos Cianjur Jawabarat. Melalui https://repository.usd.ac.id/3949/2/11214089_full.pdf
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A A.Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan*. Cetakan Kelima.Bandung :PT.Remaja Rosdakarya
- Mulyadi. 2008. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Jakarta :
Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Gema Insani Press
- Nadaa nabila 2017. Pengaruh kompenasasi finansial dan nonfinansial terhadap
kinerja karyawan PT. PLNlampung. Melalui
<https://digillip.unila.ac.id/262> 256/3.pdf
- Nofriana BR tarigan2017. Pengaruh kompenasasi finansial dan nonfinansial
terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama widya batam melalui <https://Library.giciku.ac.id/tugas akhir/11003636.pdf>
- Panggabean, Mutiara. S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia
Indonesia,
- Riani, Asri Laksmi.2012. *Budaya Organisasi*.Yogyakarta: Graha Ilmu
- Samsuddin, Sadili. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama
Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan
Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). PT. Refika Aditama.
Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta:
STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta:
STIE YKPN.
- Subekhi, Akhmad, dan Mohammad Jauhar, 2012. *Pengantar Manajemen Sumber
Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: PT. Buku Seru.

Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
Tedja Susadya 2010, *Manajemen Imbalan*. Samarinda: Laksbang Presindo