

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan Outsourcing

1. Pengertian Karyawan Outsourcing

Karyawan Kontrak diartikan secara hukum adalah Karyawan dengan status bukan Karyawan tetap atau dengan kalimat lain, karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara karyawan dengan Perusahaan pemberi kerja.

Menurut Hasibuan (dalam Mallu, 2015), Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Outsourcing merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut (menurut Jehani, 2008)

Pengertian karyawan kontrak (outsourcing) adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1).

2. Perbedaan Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Sistem kerja kontrak atau lebih dikenal

dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-undang RI nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 50 sampai dengan pasal 66. Sistem kerja kontrak terjadi pada semua jenis industri dengan waktu yang tidak ditentukan. Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya.

Defenisi Umum Karyawan Kontrak

Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan kontrak adalah sbb:

1. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”
3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan
4. Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
 - Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
 - Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan kontrak.

Defenisi Umum Karyawan Tetap (Permanen)

Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah sbb:

1. Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”.
3. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.
4. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
5. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.

Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Semakin bagus prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut.

Perbedaan pokok antara karyawan tetap dan kontrak terletak pada batas masa berlakunya hubungan kerja dan hak pesangon apabila hubungan kerja

terputus. Artinya karyawan yang selesai kontrak tidak berhak atas pesangon, sedangkan karyawan tetap yang di-PHK yang memenuhi syarat dan ketentuan tertentu berhak atas pesangon.

3. Karakteristik Pekerjaan karyawan kontrak

Karyawan kontrak dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia memang diperbolehkan dan sudah diatur. Menurut Latupono (2011), Kontrak kerja untuk karyawan sejatinya dimaksudkan untuk diberlakukan kepada pekerjaan-pekerjaan yang memiliki karakteristik tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang selesai atau sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
4. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

B. Kesejahteraan Subjektif

1. Pengertian Kesejahteraan Subjektif

Menurut Compton (dalam Dewi, 2015) Kesejahteraan Subjektif merupakan persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan merepresentasikan dalam kesejahteraan psikologis. Diener, Suh, & Oishi dalam Eid dan Larsen (dalam Aprilia, 2015), menjelaskan bahwa individu dikatakan memiliki Kesejahteraan Subjektif tinggi jika mengalami kepuasan hidup, sering merasakan kegembiraan,

dan jarang merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan atau kemarahan. Sebaliknya, individu dikatakan memiliki Kesejahteraan Subjektif rendah jika tidak puas dengan kehidupannya, mengalami sedikit kegembiraan dan afeksi, serta lebih sering merasakan emosi negatif seperti kemarahan atau kecemasan.

Kesejahteraan Subjektif terdiri dari evaluasi masyarakat, kedua afektif dan kognitif dari hidup mereka (Diener dan Fujita, 1994). Compton (dalam Mujamiasih, 2013), berpendapat bahwa Kesejahteraan Subjektif terbagi dalam dua variabel utama: kebahagiaan dan kepuasan hidup. Kebahagiaan berkaitan dengan keadaan emosional individu dan bagaimana individu merasakan diri dan dunianya. Kepuasan hidup cenderung disebutkan sebagai penilaian global tentang kemampuan individu menerima hidupnya. Menurut Diener, Oishi dan Lucas (dalam Wolbring, 2013) Kesejahteraan subjektif dipandang sebagai salah satu hal yang penting untuk mengukur kualitas hidup individu dan masyarakat.

Diener, Suh, Oishi (dalam Mulyana, 2014) menyebutkan komponen-komponen kesejahteraan subjektif sebagai alat ukur perspektif individu, yaitu kepuasan hidup, afeksi positif, dan afeksi negatif. Definisi lain oleh Russel (dalam Putri, 2015) Kesejahteraan Subjektif adalah persepsi manusia tentang keberadaan atau pandangan subyektif mereka dalam pengalaman hidupnya. Dan menurut Eryilmaz (2015) Jika individu memiliki lebih banyak pengalaman yang memberikan kesenangan dan kepuasan, dan juga sedikit pengalaman yang tidak menyenangkan mereka dianggap memiliki kesejahteraan subjektif yang lebih.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan subjektif adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang meliputi komponen-komponen *Subjective Well-Being* yaitu kepuasan hidup, afek positif, dan afek negatif.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif

Menurut Linely dan Joseph (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif adalah temperamen, sifat dan karakteristik kepribadian lainnya, hubungan sosial, pendapatan, pengangguran, dan pengaruh sosial / budaya. Pavot dan Diener (dalam putri, 2015), juga berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif adalah sebagai berikut:

1. Perangai/watak

Perangai biasanya diinterpretasikan sebagai sifat dasar dan universal dari kepribadian, dianggap menjadi yang paling dapat diturunkan, dan ditunjukkan sebagai faktor yang stabil di dalam kepribadian seseorang.

2. Sifat

Sifat ekstrovert berada pada tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi karena mempunyai kepekaan yang lebih besar terhadap imbalan yang positif atau mempunyai reaksi yang lebih kuat terhadap peristiwa yang menyenangkan.

3. Karakter pribadi lain

Karakter pribadi lain seperti optimisme dan percaya diri berhubungan dengan kesejahteraan subjektif. Orang yang lebih optimis tentang masa depannya dilaporkan merasa lebih bahagia dan puas atas hidupnya dibandingkan dengan

orang pesimis yang mudah menyerah dan putus asa jika suatu hal terjadi tidak sesuai dengan keinginannya.

4. Hubungan sosial

Hubungan yang positif dengan orang lain berkaitan dengan kesejahteraan subjektif, karena dengan adanya hubungan yang positif tersebut akan mendapat dukungan sosial dan kedekatan emosional. Pada dasarnya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain merupakan suatu kebutuhan bawaan.

5. Pendapatan

Dari survei diketahui, 96 persen orang mengakui bahwa kepuasan hidup bertambah seiring meningkatnya pendapatan pribadi maupun negara bersangkutan. Meski begitu, ketimbang uang, perasaan bahagia lebih banyak dipengaruhi faktor lain seperti merasa dihormati, kemandirian, keberadaan teman serta memiliki pekerjaan yang memuaskan.

6. Pengangguran

Adanya masa pengangguran dapat menyebabkan berkurangnya kesejahteraan subjektif, walaupun akhirnya orang tersebut dapat bekerja kembali. Pengangguran adalah penyebab besar adanya ketidakbahagiaan, namun perlu diperhatikan bahwa tidak semua pengangguran mengalami ketidakbahagiaan.

7. Pengaruh sosial/budaya

Pengaruh masyarakat bahwa perbedaan kesejahteraan subjektif dapat timbul karena perbedaan kekayaan Negara. Ia menerangkan lebih lanjut bahwa kekayaan Negara dapat menimbulkan kesejahteraan subjektif yang tinggi karena biasanya

Negara yang kaya menghargai hak asasi manusia, memungkinkan orang yang hidup disitu untuk berumur panjang dan memberikan demokrasi.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada 7 faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif, yaitu: perangai/watak, sifat, karakter pribadi lain, hubungan sosial, pendapatan, pengangguran dan pengaruh sosial/budaya.

3. Aspek Kesejahteraan Subjektif

Lucas et al. (dalam Barnachea, 2012) menunjukkan bahwa Kesejahteraan Subjektif memiliki tiga (3) komponen : kepuasan hidup, afek positif dan afek negative dan bahwa tiga ini harus dipelajari secara terpisah. Menurut Diener (dalam Funitama, 2014) mengangkat studi mengenai *kesejahteraan subjektif*. Studi tersebut menyebutkan ada tiga komponen yang menyertai *kesejahteraan subjektif* individu, yaitu kepuasan hidup, afek positif, dan afek negatif. Penjelasannya sebagai berikut :

1. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup, menurut Eid dan Larsen (dalam Dewi, 2013), merupakan hal yang dinilai secara holistic, memuat keseluruhan dari kehidupan individu atau total penilaian kehidupan pada periode hidupnya. Hal ini mencerminkan bahwa tidak hanya total kuantitas hal-hal yang membahagiaan di kehidupan individu pada waktu tertentu saja, tetapi juga mengenai kualitas penyalurannya, apakah hal itu dapat membawa kebahagiaan individu diwaktu selanjutnya lebih permanen atau tidak. Menurut Diener (dalam Dewi, 2013) beberapa kepuasan hidup individu

yang mempengaruhi level *Subjective Well-Being* yaitu hasrat untuk mengubah hidup (*desire to change life*), kepuasan pada kehidupan saat ini (*satisfaction with current life*), kepuasan pada kehidupan masa lalu (*satisfaction with past*), kepuasan pada kehidupan masa depan nanti (*satisfaction with future*), dan pendapat orang-orang terdekat mengenai hidupnya (*significant others' views of one life*).

2. Afek Positif

Individu yang berhasil mencapai *kesejahteraan subjektif* umumnya ditandai dengan tingginya perasaan positif/bahagia. *kesejahteraan subjektif* adalah dimana evaluasi afektif individu menghasilkan bahwa afek positifnya memiliki jumlah yang lebih besar (mayoritas) dari pada afek negatifnya. Keadaan ini juga tidak hanya menunjukkan bahwa kecil/rendahnya factor afek negative, tetapi lebih menekankan pada kesehatan mental individu yang adekuat.

Menurut Diener (dalam Dewi, 2013) afek positif individu yang mempengaruhi level *kesejahteraan subjektif* adalah hal-hal yang mencakup keringanan (*joy*), rasa suka cita (*elation*), kepuasan (*contentment*), harga diri (*pride*), mempunyai rasa kasih sayang (*affection*), kebahagiaan (*happiness*), dan kegembiraan yang sangat (*ecstasy*).

3. Afek negative

Diener (dalam Dewi, 2013) menyatakan bahwa meskipun afek positif dan negative terlihat saling mempengaruhi, namun kedua tipe afek ini mempunyai hubungan yang independen antara satu dengan yang lain.

Selain itu, menurut Diener, intensitas afek positif dan negative tidak terlalu mempengaruhi level tinggi rendahnya *kesejahteraan subjektif*, sebaliknya frekuensi afek positif atau negative sangat mempengaruhi level tinggi rendahnya *kesejahteraan subjektif*, yaitu tingginya level *kesejahteraan subjektif* disebabkan oleh tingginya frekuensi afek positif dan negative. Menurut Diener (dalam Dewi, 2013) beberapa afek negative individu yang mempengaruhi level *kesejahteraan subjektif*, yaitu rasa bersalah dan malu (*guilt and shame*), kesedihan (*sadness*), kecemasan dan kekhawatiran (*anxiety and worry*), kemarahan (*anger*), tekanan (*stress*), depresi (*depression*) dan kedengkian (*envy*).

Berdasarkan pernyataan di atas disimpulkan bahwa aspek Kesejahteraan Subjektif yaitu kepuasan hidup, afek positif dan afek negatif. Dimana ketiga aspek tersebut saling berhubungan satu dengan yang lain dan saling mempengaruhi dalam mencapai kesejahteraan diri yang baik.

4. Ciri-ciri individu yang memiliki Kesejahteraan Subjektif

Munandar (dalam Aprilia, 2015) mengungkapkan bahwa seseorang yang merasa bahagia, mengungkapkan dirinya melalui ekspresi wajahnya, gerakan-gerakannya, perilakunya, ungkapan verbalnya. Tenaga kerja atau karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan memperlihatkan berbagai macam perilaku yang mencerminkan kesenangannya.

Diener, Suh, dan Oishi (dalam Aprilia, 2015) menjelaskan bahwa ciri-ciri individu dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif tinggi jika mengalami

kepuasan hidup, sering merasa kegembiraan, dan jarang merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan dan kemarahan. Sebaliknya, individu dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif rendah jika tidak puas dengan kehidupannya, mengalami sedikit kegembiraan dan afeksi, serta lebih sering merasakan emosi negatif seperti kemarahan dan kecemasan.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri individu yang memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi adalah individu yang mengalami kepuasan dalam hidup, sering merasa kegembiraan, dan jarang merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan dan kemarahan.

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Ada beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya Sastrohadiwiryo (dalam Amrullah, 2012) mengemukakan bahwa : Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada individu sebagai balas jasa atas kesediaan mereka untuk melakukan berbagai pekerjaan dan tugas organisasi (Soegoto, 2010).

Menurut Gary Dessler (dalam Firmandari, 2014) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan

dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

Menurut Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya. Sedangkan menurut Mondy (dalam Diandra, 2015) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah semua penilaian individu atas apa yang diterimanya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial. Kompensasi berbentuk finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur, atau cuti tetap dibayar, sedangkan dalam bentuk non finansial, berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govendarajan, 2003).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2012) adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup/*Living Cost*.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan

rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan/mencetak batu bata.

3. Tujuan Kompensasi

T.H. Handoko (dalam Wulandari, 2015) mengemukakan bahwa tujuan-tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

a) Memperoleh personalia yang berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan, harus sesuai dengan kondisi

penawaran dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

b) Mempertahankan karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan keluar dari pekerjaannya. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

c) Menjamin keadilan

Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. Agar tidak terjadi kecemburuan di antara para karyawan.

d) Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab yang baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

e) Mengendalikan biaya-biaya

Perusahaan harus memiliki struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada karyawannya.

f) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek manajemen lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga dapat diperoleh karyawan yang handal dan berkualitas, dapat mempertahankan karyawan yang ada saat ini serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, hal tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga perusahaan lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu mempertahankan kelangsungan perusahaan dan mengembangkan usaha.

4. Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis Kompensasi menurut Hasibuan (2012), yaitu :

a) Kompensasi Langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif.

- *Gaji* adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

- *Upah* adalah jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- *Upah Insensif* adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insensif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

b) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) atau *employee welfare* atau Kesejahteraan Karyawan. Benefit dan Service adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga dan darmawisata.

Sedangkan menurut Jackson dan Mathis (dalam Murty dan Hudiwinarsih, 2012), berpendapat bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu “kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung”. Selanjutnya kompensasi langsung ada yang gaji pokok dan gaji variabel. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kompensasi ialah kompensasi langsung (gaji, upah, dan upah insentif) dan kompensasi tidak langsung (Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga dan darmawisata).

D. Hubungan kompensasi dengan Kesejahteraan Subjektif karyawan

Menurut Diener (dalam Purwito, 2012) kesejahteraan subjektif adalah situasi yang mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subjektif percaya bahwa kehidupannya adalah sesuatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik. Ada beberapa factor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif, yaitu Perangai/watak, sifat, karakter pribadi lain, dukungan social, pendapatan, pengangguran, dan pengaruh social/budaya. Diantara factor-faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif, pendapatan merupakan salah satu factor yang menarik untuk diteliti hubungannya dengan Kesejahteraan Subjektif pada karyawan, terutama pendapatan pada karyawan.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Handoko; dalam Nathania, 2016). Dengan kata lain karena kebutuhan yang harus dipenuhi, manusia akan bekerja dan mengharapkan imbalan dari tempat ia bekerja. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah pentingnya kompensasi bagi karyawan.

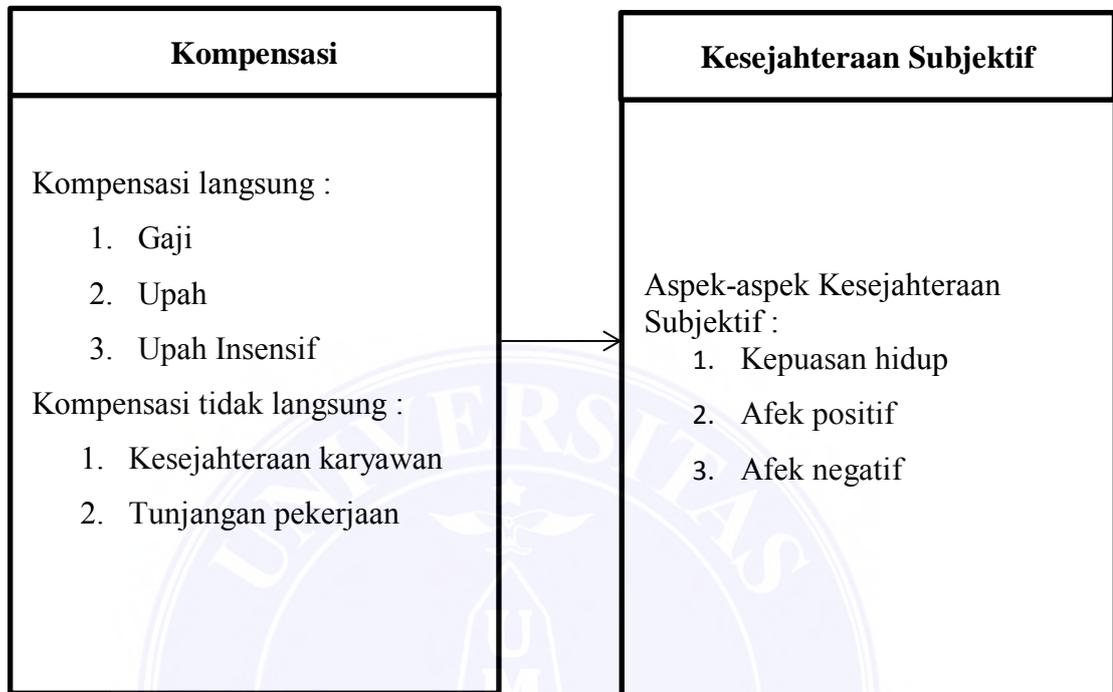
Kompensasi terbagi menjadi 2 jenis, yaitu Kompensasi Langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Dimana pada kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah, dan upah insentif. Sedangkan pada kompensasi tidak langsung terdiri dari kesejahteraan karyawan dan tunjangan pekerja berupa tunjangan hari raya dan cuti tahunan.

Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin besar maka kesejahteraan karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin rendah, maka kesejahteraan karyawan juga rendah.

Ketika seorang karyawan menerima kompensasi yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki perasaan yang senang/bahagia, sehingga karyawan tersebut akan merasa bahwa ia sejahtera dengan pekerjaannya.

Seseorang yang merasa bahagia, mengungkapkan dirinya melalui ekspresi wajahnya, gerakan-gerakannya, perilakunya, dan ungkapan verbalnya. Tenaga kerja atau karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan memperlihatkan berbagai macam perilaku yang mencerminkan kesenangannya.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Ada hubungan antara Kompensasi dengan Kesejahteraan Subjektif karyawan. Artinya Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin besar maka kesejahteraan karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin rendah, maka kesejahteraan karyawan juga rendah.