

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1 Landasan Teoritis**

##### **2.1.1 Besaran Gaji dan Bonus**

Menurut Rachmawati (2008 : 118) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan.

Gaji diberikan secara priodik kepada kepada karyawan serta memiliki jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap walaupun pekerja itu tidak masuk kerja. Besaran gaji dan bonus merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik akan tercipta jika besaran gaji dan bonus diatur dengan baik dalam sebuah perusahaan.

Menurut Rachmawati (2008 : 118) Gaji menjadi sebuah alasan yang penting mengapa orang bekerja diperusahaan seseorang. Motivasi seorang pekerja akan tampak pada saat menerima gajinya.

Agar terciptanya sebuah kesejahteraan karyawan dalam sebuah perusahaan, maka besaran gaji dan bonus harus diatur secara merata maka, pendekatan yang strategis terhadap keterampilan sangat dipengaruhi oleh hal besaran gaji atau bonus yang ada. Besaran gaji diatur sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh seorang calon karyawan dalam sebuah perusahaan.

Motivasi sangat mempengaruhi pendapatan atau besaran gaji seseorang. Bonus sangat bergantung kepada berkembangnya potensi atau kemampuan karyawan. Apabila kemampuan karyawan semakin besar maka pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan tersebut akan semakin besar, dan bonus yang diterima juga akan semakin besar.

### **2.1.2 Pengertian Gaji**

Setiap karyawan yang bekerja dengan baik akan mendapat imbalan setiap bulannya dari perusahaan dimana dia bekerja. Hal itu bisa saja disebut dengan kata gaji. Gaji yang diperoleh dapat mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Gaji setiap perusahaan sangatlah berbeda-beda. Tergantung bagaimana besarnya pendapatan dari sebuah perusahaan tersebut. Dan tentunya semua harus mengikuti ketentuan yang sudah diatur dalam ketenagakerjaan oleh pemerintah.

Menurut Hamali (2016:80) gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan,.

Gaji sama halnya dengan kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu balasan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan atau pegawai yang sudah bekerja dalam perusahaan tersebut. Di bawah ini akan diterangkan apa pengertian gaji atau kompensasi sebagai landasan teori dari penelitian ini.

Menurut Kasmir (2018:241) pemberian gaji bersifat tetap artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan penggolongan atau kepangkatan yang diembannya

Menurut Sudaryo, dkk (2018:32) Gaji adalah kompensasi langsung tetap yang diterima pegawai dengan status pegawai tetap

Menurut Sinambela (2019:237) Gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi

Hamali (2018:82) mengatakan bahwa upah dan gaji pada dasarnya merupakan kontra prestasi atas pengorbanan kerja. Adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

kompensasi bisa dikatakan sebagai salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kinerja mereka.

Sopiah dan Sangadji (2018 : 385) Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan.

Menurut Sastrohadiwiryono dan Syuhada (2019 :203) Upah atau gaji adalah salah satu perwujudan dari kompensasi yang paling besar diberikan kepada pekerja.

Jadi kompensasi atau gaji adalah pemberian perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawan yang sudah berkontribusi bagi perusahaannya.

### **2.1.3 Tujuan Pemberian Gaji atau Kompensasi Kepada Karyawan.**

Ulfan dan Triwiyanto (2016:120) menyatakan bahwa kompensasi merupakan terminologi yang menunjuk pada konsep yang lebih luas.

Gaji atau kompensasi memiliki tujuan. Tujuan pemberian balas jasa antara lain :

1. Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan.

Sistem balas jasa yang baik merupakan faktor penarik masuknya karyawan *qualified* dan sebaliknya system balas jasa yang buruk dapat menyebabkan keluarnya karyawan yang *qualified*.

2. Menjamin Keadilan

Perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada perusahaan.

3. Menghargai perilaku yang diinginkan

Bila karyawan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik dari pada karyawan biasa sesuai harapan perusahaan.

Setiap perusahaan dan lembaga yang menghasilkan laba memiliki pengaturan yang berbeda-beda dalam memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya. Kompensasi sangatlah bermanfaat bagi perusahaan dengan adanya kompensasi maka diharapkan adanya suatu peningkatan kualitas kinerja karyawan dalam menghasilkan suatu produk atau dinamakan produktivitas dalam perusahaan tersebut.

Tujuan positif lain dari pemberian gaji oleh perusahaan kepada setiap karyawannya antara lain adalah

1. Untuk memenuhi kebutuhan, dengan diberikannya kompensasi maka kebutuhan karyawan yang sudah bekerja dalam perusahaan tersebut dapat terpenuhi. Maka perlu ada pembagian gaji yang tepat agar kebutuhan setiap karyawan dapat terpenuhi. Salah satunya dengan melihat statusnya sudah berkeluarga atau belum.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan. Dengan melakukan pemberian kompensasi maka tingkat semangat kerja karyawan dapat meningkat.

3. Menandakan perusahaan itu sukses. Dengan semakin tingginya gaji yang diberikan dalam perusahaan tersebut maka dipastikan perusahaan tersebut semakin maju dan berkembang.
4. Menandakan bahwa di perusahaan tersebut memiliki keadilan bagi seluruh karyawannya. Dengan pemberian gaji yang merata maka perusahaan tersebut bersifat adil terhadap seluruh karyawannya.

Berdasarkan sistem balas jasa diatas maka tujuan pemberian gaji secara umum adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai. Dan program gaji yang baik dalam perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

#### **2.1.4 Pengertian Bonus**

Pengertian bonus menurut Sedarmayanti (2019:264) adalah insentif yang dibayarkan kepada karyawan karena berhasil melampaui target

Bonus lain dengan gaji atau kompensasi yang diterima oleh seseorang dalam sebuah perusahaan. Bonus sangat terkenal khususnya dalam bidang pemasaran pada sebuah perusahaan. Semakin tinggi penjualan maka semakin besar bonus yang akan diterima oleh karyawan tersebut.

Kasmir (2018 : 241) menyatakan bahwa bonus adalah pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan.

Melalui bonus yang ada karyawan akan merasa terpancing atau terdorong untuk melakukan tugasnya dengan baik dalam sebuah perusahaan. Sehingga, bonus menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Bonus sangat memiliki pengaruh besar terhadap karyawan yang bekerja.

Menurut Sudaryo (2018 : 33) bonus adalah suatu bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi kinerja pegawai jangka pendek. Besaran bonus bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dan perusahaan wajib memperhatikan hal ini atau bonus demi kemajuan perusahaannya.

Menurut Sinambela (2019 : 238) bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan ,diberikan secara selektif dan tanpa ikatan dinas yang akan datang.

### **2.1.5 Faktor-Faktor Pencairan Bonus**

Cara menentukan bonus karyawan bentuk tunjangan hari raya antara lain :

Bentuk tunjangan hari raya, rumusnya : point maker x gaji per bulan, dengan:

1. Masa kerja < 1 tahun, norma point: Pro Rata, Rumus: (gaji : 12) x masa kerja.
2. Jika > 1 tahun – < 2 tahun, norma point: 100%, masa kerja: tanggal masuk – lebaran.

3. Jika  $> 2$  tahun –  $< 4$  tahun, norma point: 110%, masa kerja: tanggal masuk – lebaran.

4. Jika  $> 4$  tahun –  $< 6$  tahun, norma point: 120%, masa kerja: tanggal masuk – lebaran.

5. Jika  $> 6$  tahun –  $< 8$  tahun, norma point: 180%, masa kerja: tanggal masuk – lebaran.

6. Jika  $> 8$  tahun –  $< 10$  tahun, norma point: 140%, masa kerja: tanggal masuk – lebaran.

7. Jika  $> 10$  tahun dan seterusnya, norma point: 150%, masa kerja: tanggal masuk – lebaran.

Bonus akhir tahun, rumusnya : (point maker x level jabatan x kategori dept x gaji) x surat peringatan, dengan:

1. Masa kerja  $< 1$  tahun, norma point: Pro Rata, Rumus: (gaji : 12) x masa kerja

2. Jika  $> 1$  tahun –  $< 2$  tahun, norma point: 90%, masa kerja: tanggal masuk – lebaran.

3. Jika  $> 2$  tahun –  $< 4$  tahun, norma point: 100%, masa kerja: tanggal masuk – lebaran.

4. Jika  $> 4$  tahun –  $< 6$  tahun, norma point: 110%, masa kerja: tanggal masuk – lebaran.

5. Jika  $> 6$  tahun –  $< 8$  tahun, norma point: 120%, masa kerja: tanggal masuk – lebaran.

6. Jika  $> 8$  tahun –  $< 10$  tahun, norma point: 130%, masa kerja: tanggal masuk –

lebaran.

7. Jika > 10 tahun dan seterusnya, norma point: 140%, masa kerja: tanggal masuk – lebaran

### 2.1.6 Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:202) memberi batasan bahwa : Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

Menurut Hasibuan (2016:182) Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover relative* rendah.

Adapun tujuan program kesejahteraan pada pegawai menurut Hasibuan (2016:187) adalah :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.
4. Menurunkan tingkat absensi. Dan *labour turn over*.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu kepada karyawan diluar gaji, biasanya berupa transportasi, uang lembur, cuti, kantin, asuransi, jamsostek dan sebagainya.

Pelayanan kesejahteraan karyawan tersebut dimaksudkan untuk memberikan keseimbangan dalam memperoleh keamanan dari segi fisik dan psikis bagi karyawan beserta keluarganya serta menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga *labour turnover* relatif rendah.

### **2.1.7 Hubungan Besaran Gaji terhadap Kesejahteraan Karyawan.**

Besaran gaji sangat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dalam sebuah perusahaan. Gaji merupakan besaran rupiah yang diterima karyawan dalam sebuah perusahaan. Besaran gaji diatur berdasarkan tingkat jabatan atau fungsi karyawan dalam perusahaan tersebut.

Besaran gaji juga diatur dalam peraturan pemerintah yaitu dinas ketenaga kerjaan. Besaran gaji disesuaikan dengan harga kebutuhan pokok atau besarnya kebutuhan hidup di daerah masing-masing. Semua ini diatur agar kesejahteraan

masyarakat atau pekerja dapat terjamin. Maka dari hal tersebut, gaji sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan harus bijak dan peka dalam menentukan besaran gaji yang ada agar para karyawannya sejahtera dan dapat bekerja dengan baik. Semua demi kebaikan dan kemajuan perusahaan tersebut. Jika besaran gaji yang diberikan adalah besaran gaji yang tepat dan mengikuti alur atau aturan pemerintah maka kesejahteraan karyawan akan baik.

#### **2.1.8 Hubungan Bonus Terhadap Kesejahteraan Karyawan.**

Bonus merupakan bagian dari kompensasi yang ada. Bonus bukanlah gaji dan sifatnya bisa umum dan khusus. Bonus dikatakan umum jika berlaku bagi semua divisi atau bagian dalam sebuah perusahaan tersebut. Bonus dikatakan khusus jika hanya diberikan kepada divisi tertentu dalam perusahaan. Biasanya pada bagian pemasaran yang diberikan bagi karyawan yang mencapai target penjualan yang cukup tinggi.

Bonus adalah salah satu faktor dalam kompensasi yang memiliki hubungan dengan kesejahteraan karyawan. Jika bonus diberikan dengan baik maka kesejahteraan karyawan terjamin sehingga karyawan dapat lebih bekerja lebih lagi bagi perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dari judul penelitian diatas akan disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Dwi Ariyani Muslimah (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT. DAN LIRIS INDONESIA	Regresi Linier Berganda Uji t	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Gaji/Upah berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(6,043) > (1,685)$ dan sig $(0,000 < 0,050)$ . (2) Tunjangan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(4,139) > (1,685)$ dan sig $(0,000 < 0,050)$ . (3) Gaji/Upah tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(-0,220) < (1,681)$ dan sig $(0,827 > 0,050)$ .

2	Rina Boru Manalu (2011)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. MARIHAT TAMBUSAI	Regresi Linier Sederhana	Disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi sangatlah kuat untuk memotivasi karyawan guna mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang baik, untuk mendapatkan kelangsungan ataupun keuntungan bagi PT. Marihat Tambusai . Karena semakin adanya kerja karyawan yang baik maka PT. Marihat Tambusai akan lebih maju dan bermutu.
3	Vicky Frestiani Dewi (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan UMKM Samarinda	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil pemahasan maka disimpulkan penelitian ini adalah $Y = 0,790 + 0,480 X1 + 0,187 X2$ artinya bahwa variabel kompensasi langsung (X1) produktivitas kerja pegawai. Nilai korelasi (R) sebesar 0,679 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan nilai koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) sebesar 0,462 artinya variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memberikan pengaruh sebesar 46,2% terhadap produktivitas kerja.

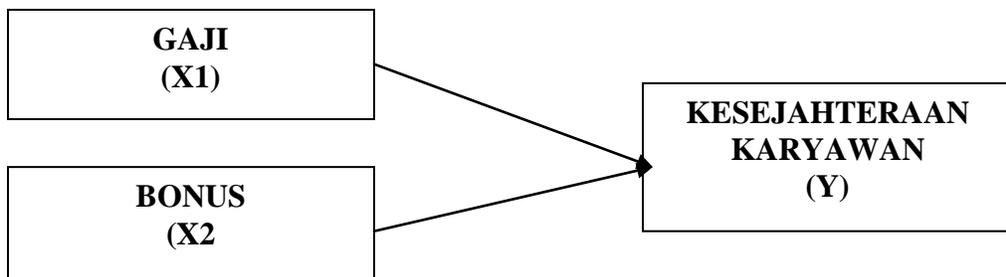
### 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Gaji atau kompensasi merupakan salah satu teknik kebijakan manajemen dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan didalamnya. Kompensasi didefinisikan sebagai sebuah balas jasa bagi karyawan dalam sebuah perusahaan.

Sebelum gaji diberikan dalam perusahaan tersebut maka dilakukan terlebih dahulu proses gaji yaitu jaringan yang merupakan sub proses dalam memberikan gaji setiap karyawan atau pegawai dalam sebuah perusahaan.

Bonus juga merupakan kompensasi yang bersifat finansial dan non finansial. Pemberian bonus secara finansial biasanya berkaitan dengan, insentif dan tunjangan lainnya. Bonus non finansial biasanya berupa paket jalan-jalan atau pujian atau penghargaan dari pimpinan perusahaan atas prestasi yang sudah dicapai oleh karyawan tersebut.

Sesuai gambaran pengertian diatas maka gambaran dari kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1

#### Kerangka Pemikiran Teoritis

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang berisi hasil dari sebuah penelitian. Hipotesis harus diuji kebenarannya melalui sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian ini maka hipotesis yang bisa diambil adalah :

1. **Ha** : Besaran gaji berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan asuransi PT. Tokio Marine Indonesia Cabang Medan.

**Ho** : Besaran gaji tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan asuransi PT. Tokio Marine Indonesia Cabang Medan.

2. **Ha**: Besaran bonus berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan asuransi PT. Tokio Marine Indonesia Cabang Medan.

**Ho** : Besaran bonus tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan asuransi PT. Tokio Marine Indonesia Cabang Medan.

3. **Ha**: Besaran gaji dan bonus berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan asuransi PT. Tokio Marine Indonesia Cabang Medan

**Ho** : Besaran gaji dan bonus tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan asuransi PT. Tokio Marine Indonesia Cabang Medan