

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Kompensasi

1.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Malayu (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan.

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atau keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan (Rivai, 2010).

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, serta memelihara karyawan dengan baik (Sunyoto:2013)

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi langsung, berupa gaji, upah, dan upah insentif.
2. Kompensasi tidak langsung, tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan. Contohnya seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain (Malayu, 2014).

1.1.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Malayu (2014) tujuan pemberian kompensasi ialah:

1. Ikatan kerjasama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh pemerintah

Menurut T. Hani Handoko (1995) dalam Sunyoto(2013) tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui kompensasi adalah:

- a. Memperoleh personalia yang qualified

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

- b. Mempertahan para karyawan yang ada sekarang
Jika tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar, untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
- c. Menjamin keadilan
Pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan
Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru, dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

1.1.3 Jenis Kompensasi

Bentuk bentuk atau macam – macam kompensasi dapat dikelompokkan sebagai berikut (Simamora, 2001) :

- a. Kompensasi Finansial.
 1. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*).
Terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
 2. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Disebut juga dengan tunjangan (meliputi imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung).
- b. Kompensasi Non Finansial (*Non Financial Compensation*).

Terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Meliputi dari kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas – tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan. Contoh bentuk kompensasi non finansial adalah tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, peluang atau pengakuan, perasaan akan pencapaian, peluang akan promosi.

1.2 Konflik Kerja

1.2.1 Pengertian Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, orang dengan kenyataan apa yang diharapkan. Konflik merupakan sebuah situasi, dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang diantara mereka, tetapi hal itu tidak mungkin dicapai oleh kedua belah pihak (Winardi, 2010).

1.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Konflik

Menurut (Lies Indriyatni, 2010) faktor penyebab konflik yaitu :

1. Komunikasi: yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan perpindahan dan pemahaman 'makna' dari satu orang ke orang lain. Hanya dengan komunikasi segala informasi dan/ atau gagasan dapat disampaikan kepada pihak lain. Komunikasi yang tidak efektif akan berpotensi menimbulkan konflik.
2. Struktur : adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang aktivitas atau operasional kerja dari suatu perusahaan/organisasi itu dalam mencapai sasaran atau tujuan, secara struktural yang tercipta. Adanya sesuatu yang mengganggu terlaksananya aktivitas secara sistemik akan menimbulkan konflik secara struktural.
3. Pribadi : yaitu hal-hal yang ada pada diri pribadi orang per orang, seperti kepribadian, norma-norma yang dianut, kebiasaan hidup atau budaya. Bila orang saling berhubungan atau berinteraksi dapat berpotensi menimbulkan konflik.