

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan global sekarang ini, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh perusahaan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada faktor produksi ini. Perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu mendapatkan laba dalam jangka panjang. Kompensasi adalah bagian dari beban-beban, maka dari itu perusahaan harus meminimalkan beban-beban yang ada untuk mendapatkan laba yang sebesar-besarnya. Kompensasi menjadi salah satu bentuk dari penghargaan atas jasa karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan dimana mereka bekerja, tetapi apakah kompensasi ini mempunyai peranan yang penting atau tidaknya terhadap motivasi karyawan dalam pencapaian target penjualan perusahaan.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada karyawannya dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumberdaya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan karyawan sebagai mitra dalam berusaha. Perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya

sebagai timbal balik dari jasa yang sudah diberikan sehingga dapat mendorong setiap karyawan agar lebih termotivasi untuk bekerja atau menjalankan kewajibannya sebagai pelaksana di lapangan.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2007:83) bahwa: "Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka".

Sedangkan menurut Handoko, T. Hani (2003), Kompensasi merupakan salah satu aspek dari pembentukan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu seringkali kompensasi dipergunakan oleh perusahaan melalui departemen personalia untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dengan begitu diharapkan meningkatkan motivasi dan prestasi kerja. Memberi kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan.

Pemberian kompensasi belum menjamin akan meningkatkan kinerja karyawan seperti yang diharapkan oleh perusahaan, terdapat kemungkinan bahwa kompensasi diberikan kepada karyawan akan menurunkan motivasi perusahaan sehingga akan menurunkan kinerja perusahaan. Seperti menurut artikel ketika terjadi krisis global yang disebut *tsunami finance* mengatakan bahwa "beberapa perusahaan *financial* yang sekarang sedang terlilit masalah ternyata membayarkan gaji untuk "top executive" sangat tinggi, meskipun secara finansial perusahaan

tidak cukup baik, jadi dengan kekuasaannya para eksekutif ini membuat keputusan yang memberikan gaji dan bonus yang sangat tinggi untuk diri mereka sendiri.” (Fauzan at *Tsunami Finance* 2008).

Menurut Anthony, N. & Govindarajan, V. (2005) , pengendalian merupakan pemantauan kegiatan-kegiatan untuk menjamin kegiatan-kegiatan itu tercapai sesuai rencana dan memperbaiki setiap penyimpangan yang signifikan. Dengan maksud untuk mendeteksi adanya potensi deviasi atau kelemahan yang terjadi sebagai umpan balik bagi manajemen dari kegiatan tahap perencanaan sampai dengan tahap perencanaan. Dengan begitu manajer membutuhkan suatu keterampilan untuk memahami dan menciptakan kondisi dimana semua anggota tim kerja dapat termotivasi. Jika tidak adanya motivasi baik dari manajer ataupun dari karyawan maka tidak adanya keberhasilan dalam mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, ataupun meningkatkan penjualan.

Hal ini memberikan efek positif bagi perkembangan dan kemajuan dunia usaha seperti CV. Rejeki Putra Mandiri Cihampelas Bandung yang bergerak dalam bidang usaha pemasaran sepeda motor Honda yang melaksanakan sistem pengendalian manajemen yang berkaitan dengan kebijakan kompensasi dalam upaya mendorong karyawan untuk mencapai target penjualan yang telah direncanakan. Kompensasi yang diberikan yaitu kompensasi finansial dalam bentuk bonus dan kompensasi nonfinansial yang berupa pekerjaan dan lingkungan.

Salah satu kegiatan perusahaan yang penting yaitu adalah penjualan. Dengan penjualan perusahaan dapat menjaga perkembangan kehidupan usahanya,

pendapatan atas penjualannya dapat digunakan untuk membiayai kegiatan operasi perusahaan, juga untuk meningkatkan laba perusahaan itu sendiri. Dalam menetapkan target penjualan perlu memperhatikan langkah-langkah dalam penyusunannya. Unsur terpenting yaitu dengan mengkaji realisasi penjualan pada masa lampau dan melihat perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan luar yang akan terjadi di masa yang akan datang. Analisis ini sangatlah penting untuk mencari kelemahan atau kelebihan yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri, sehingga, memberikan sebuah peluang bagi perusahaan untuk dapat mencapai target penjualan yang diinginkan secara realistis.

Target penjualan sulit untuk diperkirakan secara tepat. Beberapa faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan, misalnya permintaan konsumen yang berubah-ubah, keadaan pasar, era globalisasi, situasi ekonomi baik itu internasional dan persaingan perusahaan dalam negeri. Untuk itu diperlukan kecermatan dan pertimbangan yang matang dalam menentukan, menerapkan dan menetapkan pengendalian anggaran penjualan yang tepat dan efektif sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan oleh perusahaan.

Kompensasi merupakan penentu bagi rendah atau tingginya motivasi karyawan dalam pencapaian target penjualan. Semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi motivasi karyawan dalam pencapaian target penjualan dalam perusahaan.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini mengambil populasi beberapa karyawan CV. Rejeki Putra Mandiri Cihampelas Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu mengambil data dengan memberikan

kuesioner kepada beberapa karyawan CV Rejeki Putra Mandiri Cihampelas Bandung.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan NonFinansial Terhadap Pencapaian Target Penjualan”** (Studi Kasus pada CV. Rejeki Putra Mandiri Cihampelas Bandung).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencapaian target penjualan CV. Rejeki Putra Mandiri Cihampelas Bandung?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencapaian target penjualan CV. Rejeki Putra Mandiri Cihampelas Bandung?
3. Apakah kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh terhadap pencapaian target penjualan CV. Rejeki Putra Mandiri Cihampelas Bandung?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan NonFinansial Terhadap Pencapaian Target Penjualan. Sedangkan yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap pencapaian target penjualan CV. Rejeki Putra Mandiri Cihampelas Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap pencapaian target penjualan CV. Rejeki Putra Mandiri Cihampelas Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial terhadap pencapaian target penjualan CV. Rejeki Putra Mandiri Cihampelas Bandung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pengetahuan dan wawasan kepada penulis dengan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai masalah yang diteliti.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi finansial dan non finansial bisa meningkatkan target penjualan.

3. Bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Untuk memperoleh data sehubungan dengan masalah yang akan dibahas di dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada CV. Rejeki Putra Mandiri. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan April 2016 sampai dengan selesai.

