

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan perusahaan. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu mempunyai modal yang sangat besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi dengan keinginan-keinginan karyawan antara lain adalah gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang di hargai masyarakat atau mengupayakan

insentif yang besarnya proposional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu ada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba sebesar-besarnya. Dengan didukung sistem pengendalian manajemen yang memadai, dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Membahas manusia sebagai sumber daya bagi perusahaan tidak terlepas dari pendapat para ahli bahwa manusia selalu menjadi pokok masalah. Peristiwa apapun yang terjadi di dunia ini pada intinya berkaitan juga dengan manusia.

Peran manusia di dalam perusahaan sangat penting di samping sumber daya yang lain. Apalagi jika perusahaannya bersifat padat tenaga kerja. Dengan demikian sumbangannya terhadap perusahaan secara keseluruhan paling besar dibanding dengan sumber daya yang lain.

Sumber daya manusia yang memegang peranan utama dalam meningkatkan produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, seperti ketrampilan dan kreativitas, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, seperti apa yang diterima, manajemen, lingkungan kerja, mesin-mesin yang digunakan dan bahan baku.

Upah yang diterima karyawan merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pada pihak lain atau majikan. Dengan upah yang diterima, karyawan dapat menutup kebutuhan sehari-hari. Apabila pendapatan karyawan rendah akan berakibat rendahnya produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian apabila

perusahaan menginginkan karyawan dapat lebih giat dalam bekerja, maka faktor upah harus diperhatikan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang mendukung dan rutin dapat membantu agar sumber daya manusia yang ada dapat berkembang dalam perannya membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika sumber daya manusia tidak terorganisir dengan baik maka, tujuan perusahaan dalam mencapai tujuan akan terhambat, atau mungkin tidak tercapai. Salah satu faktor sumber daya manusia yang ada adalah turunnya semangat kerja.

Turunnya semangat kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti : ketidakpuasan materiil, lingkungan kerja yang tidak nyaman, struktur organisasi yang tidak teratur, *job desk* yang tidak terorganisir, dan masih banyak lagi faktor-faktor lain.

Dengan kita menghargai karyawan maka karyawan pun akan bekerja dengan sepenuh hati, sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan dengan sangat baik dan target laba pun bisa tercapai dengan optimal. Untuk itu perusahaan dapat memberikan kompensasi terhadap karyawan yang berhasil mencapai target maupun yang tidak mencapai target.

Dalam pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dimana penelitian tersebut penulis dapat menilai dan mengambil kesimpulan sejauh mana pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan ada timbal balik yang sesuai dengan kinerja karyawan ataupun sebaliknya.

Menurut Martoyo (2000:216) kompensasi adalah pengaturan seluruh pemberian balas jasa bagi *employers* baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*). kompensasi mengandung cakupan yang lebih luas daripada sekedar “pemberian upah dan gaji”. Konsep gaji dan upah lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat *financial* saja, sedang kompensasi mencakup balas jasa yang bersifat *financial* maupun *nonfinancial*.

Menurut Nugroho (2006:5) *Reward* dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa menjadikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

Sementara *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Jika *reward* merupakan bentuk *reinforcement* yang positif; maka *punishment* sebagai bentuk *reinforcement* yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan mesti bersifat *pedagogies*, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik (Bambang Nugroho, 2006:5).

Melalui penelitian ini, penulis bermaksud untuk mengetahui pengaruh kompensasi *non-financial* dan *financial* terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial karyawan terhadap kinerja karyawan divisi *accounting* dan *Finance* PT. X”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal di atas, masalah yang diidentifikasi penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan divisi *accounting* dan *Finance* perusahaan PT. X.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan divisi *accounting & Finance* perusahaan PT. X.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan divisi *accounting & Finance* perusahaan PT. X.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan divisi *accounting* dan *Finance* perusahaan PT. X.
2. Mengetahui kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan divisi *accounting & Finance* perusahaan PT. X.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap karyawan divisi *accounting & Finance* perusahaan PT. X.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat berguna:

1. Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh Kompensasi non-finansial dan finansial terhadap kinerja karyawan divisi *Accounting & Finance* perusahaan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan informasi mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan kinerja yang lebih jelas tentang pengaruh kompensasi non-finansial dan finansial terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Manfaat Bagi Masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti dari penelitian-penelitian mengenai pengaruh kompetensi non-finansial dan finansial terhadap kinerja karyawan divisi *accounting & Finance* perusahaan.