

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era keterbukaan dan globalisasi sekarang ini, pola pikir para manajer atau seorang pimpinan sudah seharusnya pula lebih terbuka dan transparan, terutama dalam memandang posisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Dewasa ini menganggap para Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai alat pencapai target dan tujuan perusahaan semata, sudah mulai ditinggalkan dan harus dibuang jauh – jauh, dan diganti dengan kenyataan, bahwa SDM adalah “aset perusahaan” yang harus dipelihara dan dikembangkan. Organisasi atau Perusahaan yang berhasil adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber – sumber dayanya guna menerapkan strategi – strateginya. Tantangan yang dihadapi perusahaan seperti perubahan - perubahan lingkungan bisnis, lingkungan kerja, menghendaki perusahaan harus melakukan pengembangan sumber daya manusianya secara proaktif, sehingga tidak terjadi keusangan kemampuan pegawai dan juga untuk meningkatkan produktivitas.

Dunia bisnis sekarang di tuntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Perusahaan harus dapat 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 atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Salah satu umpan balik yang harus

diberikan kepada karyawan adalah pemberian kompensasi, agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Suatu instansi atau perusahaan harus dapat menentukan sistem kompensasi yang sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan yakin dan mengerti bahwa apa yang mereka terima telah sesuai dengan hasil kerja mereka (Hidayanto, 2014). Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula Hasibuan (2003:117). Kompensasi meliputi kembalikan – kembalikan finansial dan jasa – jasa tanwujud dan tunjangan – tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Simamora 1997:540).

Menurut Hasibuan (2003:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (1997:540) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Saydam (1996:242) dengan adanya pemberian kompensasi, maka kehidupan dan status karyawan akan lebih terjamin di tengah – tengah masyarakat, sehingga yang bersangkutan merasa bahagia diperhatikan, ada “harga” nya di tengah orang – orang yang berada di sekitarnya.

Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Simamora (1997:541) kompensasi finansial dibagi menjadi 2 yaitu, kompensasi finansial

langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk, gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Menurut Simamora (1997:541) kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang tersebut bekerja. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan diharapkan bahwa karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Suseno, 2014).

Dalam hal meningkatkan tercapainya kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan kinerja karyawan perlu diperhatikan. Menurut Sodikin et al (2017:130) kinerja merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2001:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut (Suseno, 2014) Kompensasi dan kinerja karyawan merupakan dua faktor yang berkaitan karena pemberian kompensasi akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan dimana dia bekerja. Kompensasi tersebut harus mempunyai keadilan yang menjadi

pertimbangan dalam menentukan pembagian kompensasi kepada karyawan tersebut.

PT. Multi Garmen jaya yang berlokasi di Bandung adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang sektor industri garmen dimana perusahaan tersebut sudah bergerak pada tahun 1970. Pada tahun 1998 perusahaan ini memasarkan produknya ke Amerika, Jepang, Rusia, dan Timur tengah. Pada tahun – tahun berikutnya PT. Multi Garmen Jaya merambah ke pasar Eropa barat. Merk yang dibuat oleh PT. Multi Garmen Jaya adalah CARDINAL, merk tersebut terdaftar secara legal di kancah internasional, dan menjadi merk terkemuka di pasar nasional. PT Multi Garmen Jaya juga membuat beberapa merk lain seperti HARLEY, GIONINO, GIOSURF, dan CAMPARI yang terdaftar secara internasional namun diproduksi dan dipasarkan secara nasional melalui saluran distribusi ritel PT Multi Garmen Jaya di seluruh Indonesia.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis mencoba melakukan penelitian yang bersifat ilmiah mengenai faktor-faktor kompensasi pada PT. Multi Garmen Jaya dengan judul penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi finansial dan non finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Garmen Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang akan diteliti dan didefinisikan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Garmen Jaya?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Garmen Jaya?

3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Garmen Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Garmen Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Garmen Jaya .
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Garmen Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini sangat diharapkan dapat berguna berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Manfaat bagi penulis dengan melakukan penelitian ilmiah yaitu agar menambah wawasan bagi penulis terhadap pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan dan juga sebagai untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang serta meraih gelar sarjana atau (S1) pada program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universtias Kristen Maranatha.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Manfaat yang dapat dirasakan oleh penelitian selanjutnya yaitu penulis dapat menjadi bagian refrensi pihak - pihak selanjutnya, khususnya

mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Manfaat yang dapat dirasakan oleh perusahaan melalui penelitian ilmiah ini yaitu dengan adanya kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan atau organisasi dapat memberikan perilaku kerja yang baik bagi perusahaan untuk masa yang akan datang.

