

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini terdapat berbagai macam perusahaan yang berbeda-beda mulai dari perusahaan kecil dan perusahaan besar. Mengapa pada saat ini orang-orang ingin menjalankan sebuah perusahaan? Dikarenakan orang-orang ingin mendapatkan penghasilan yang lebih agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi dan juga dikarenakan ingin membantu orang-orang yang membutuhkan pekerjaan. Perusahaan harus dijalankan dengan benar dan penuh tanggung jawab jika ingin perusahaan itu dikatakan berhasil, berhasil yang dimaksud yaitu mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

Dalam menjalankan sebuah perusahaan memerlukan tenaga bantuan lain yaitu Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan yang terdapat pada sebuah perusahaan sebagai sumber daya manusia yang berpengaruh. Ada beberapa jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap yaitu karyawan yang sudah menandatangani sebuah kontrak dan juga sudah memiliki hak/jabatan pada suatu perusahaan sedangkan karyawan tidak tetap yaitu karyawan yang sudah menandatangani kontrak tetapi bekerja jika diperlukan oleh perusahaan tersebut. Tidaklah mudah menemukan karyawan yang dapat diandalkan pasti ada saja di dalam suatu perusahaan karyawan yang tidak berkerja dengan baik. Sebelum karyawan tersebut berkerja di perusahaan tersebut karyawan tersebut akan diberikan training agar

kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik pada saat sudah mulai bekerja di perusahaan tersebut.

Karyawan harus diberikan dorongan untuk bisa melakukan pekerjaannya dengan baik, motivasi dan juga diberikan suatu fasilitas agar dapat melakukan tanggung jawab nya dengan baik. Ciri-ciri karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang jujur, bersikap sopan santun, disiplin, komunikasi yang baik, kerja keras, bekerja dengan tim dan mampu beradaptasi dengan hal-hal baru. Menurut Mangkunegara (2016;67) kinerja berasal dari job performance atau actual performanse (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Moeheriono (2012;95) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Di dalam sebuah perusahaan hal yang lebih penting yang harus lebih di perhatikan yaitu kinerja karyawan. Mengapa kinerja karyawan yang diperukan di perusahaan?. Dikarenakan apabila kinerja pada suatu karyawan itu buruk maka perusahaan tersebut akan menurun, sebaliknya apabila kinerja karyawan itu bagus maka perusahaan tersebut akan berkembang dengan baik. Para karyawan harus bersaing untuk mendapatkan kinerja yang baik. Perusahaan juga harus memberikan tanggung jawab kepada setiap karyawannya itu sendiri dan juga perusahaan harus memberikan sebuah apresiasi atas kinerja karyawan tersebut. Apresiasi yang di maksud adalah Kompensasi. Dengan diberikannya kompensasi diharapkan kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik lagi demi keberhasilan dan memenuhi tujuan

perusahaan tersebut. Kompensasi dapat berupa upah/gaji, kenaikan pangkat, barang, dll.

Menurut Sedaryamanti (2011;239) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan kerja mereka. Menurut Husein Umar (2007;16) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain dan sejenisnya yang dibayar langsung perusahaan.

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. Kompensasi dibagi menjadi 2 bagian yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut Simamora (1997;541) Kompensasi finansial ada 2 yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung yang dimaksud bisa berupa tambahan gaji, bonus, upah dan komisi, sedangkan Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan Kompensasi non finansial menurut Simamora (1997;541) adalah kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

Kompensasi tersebut penting dalam sebuah perusahaan agar para kinerja para karyawan yang berada pada perusahaan tersebut dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik.

Tujuan Kompensasi menurut Simamora(2003)

1. Memikat Karyawan
2. Menahan karyawan yang kompeten
3. Motivasi dan kompensasi
4. Mematuhi peraturan hukum

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut harus sebanding dengan kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut, apabila tidak sebanding maka para karyawan akan merasa kecewa dengan kompensasi yang telah didapatkan. Dengan perasaan kecewa tersebut mungkin kinerja karyawan tersebut akan menurun atau karyawan tersebut bisa mengundurkan diri dari perusahaan tersebut karena kurang puas dengan kompensasi yang diterimanya tidak sebanding dengan kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut di perusahaan tersebut.

PT DEWASUTRATEX 1 adalah perusahaan yang terletak di Bandung yang bergerak di industri textile yang paling terkemuka di Indonesia berdiri pada tahun 1978. Perusahaan ini berpartisipasi dalam memajukan industri textile di Indonesia dan juga memberikan bahan-bahan yang berkualitas untuk pasar. Misi dari PT DEWASUTRATEX 1 adalah untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, yang memiliki variasi tinggi dan untuk selalu mengingatkan kualitas produk dan layanan, untuk selalu inovatif dan kreatif untuk membuat produk yang lebih baik. PT DEWASUTRATEX 1 memiliki departemen pencelupan, texturing, sulaman, rajut dan spinning. PT DEWASUTRATEX 1 telah memasarkan ke berbagai negara yaitu Timur Tengah, ASEAN, INDIA, EROPA, TURKI, RUSIA, AFRIKA, JEPANG, AMERIKA SERIKAT, dan pasar dalam negeri.

Berdasarkan Penjelasan yang telah ditulis di atas penulis mengambil kesimpulan untuk melakukan penelitian yang akan dilakukan pada PT DEWASUTRATEX 1 yaitu tentang “Pengaruh Kompensasi Financial dan Kompensasi Non Financial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT DEWASUTRATEX 1”.

1.2 Rumusan Masalah

Pada Kesimpulan di atas yang terdapat pada latar belakang, masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut

1.3 Apakah Kompensasi Financial mempengaruhi kinerja karyawan pada PT DEWASUTRATEX 1?

2.3 Apakah Kompensasi non financial mempengaruhi kinerja karyawan pada PT DEWASUTRATEX 1?

3.3 Apakah Kompensasi financial dan non financial mempengaruhi kinerja karyawan pada PT DEWASUTRATEX 1?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas peneliti ingin melakukan penelitian yang bertujuan untuk;

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi financial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non financial terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi financial dan non financial terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian tersebut di harapkan dapat berguna bagi banyak pihak yaitu:

1. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui apakah kompensasi yang bersifat finansial dan kompensasi yang bersifat non financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan, untuk menambah pengetahuan tentang kompensasi financial dan kompensasi non financial dan juga untuk memenuhi syarat untuk gelar sarjana (S1) dalam program studi Akuntansi fakultas Ekonomi di Universitas Kristen Maranatha.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menjadikan untuk referensi selanjutnya dan dapat mengetahui tentang kompensasi financial dan kompensasi non financial terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan,

3. Bagi perusahaan

Untuk perusahaan manfaat nya adalah untuk mengetahui kompensasi financial dan kompensasi non financial agar perusahaan tersebut dapat memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat lebih baik dalam melakukan pekerjaan karyawan tersebut.