

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dunia bisnis saat ini, setiap perusahaan dituntut agar mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk dapat mengembangkan perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan ditunjang oleh beberapa unsur didalamnya, diantaranya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi prioritas utama bagi sebuah perusahaan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada setiap karyawannya, dan sudah sewajarnya perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. 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 bentuk timbal balik agar karyawan dapat lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong

semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia bagi keberhasilan suatu perusahaan maka ada beberapa tindakan yang bisa dilakukan perusahaan dalam memberikan kesejahteraan bagi karyawan, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi bagi karyawan. Menurut Martoyo (2000:126) Kompensasi karyawan merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pemilik perusahaan maupun karyawan baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*). Tujuan kompensasi ini diberikan untuk menghargai prestasi karyawan dan memperoleh karyawan yang lebih bermutu.

Pentingnya kompensasi dipandang oleh karyawan sebagai penghasilan agar dapat bekerja lebih giat lagi dan produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Namun ketika kompensasi itu tidak memadai bagi karyawan maka nantinya akan berimbas pada perusahaan itu sendiri, dimana prestasi kerja maupun motivasi kerja dapat menurun secara dramatis. Oleh karenanya program kompensasi sangat penting untuk diperhatikan agar para karyawan bisa lebih termotivasi lagi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Werther dan Davis (dalamMukaram, 2000:130) membagi kompensasi dalam dua bentuk umum, yaitu: Kompensasi langsung yang terdiri atas gaji dan upah

pokok, insentif serta bagi hasil. Sedangkan kompensasi tidak langsung berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan.

Berdasarkan pernyataan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian untuk menemukan bukti empiris tentang ”Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Singgasana Witra Suryamas Bandung.”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini :

1. Apakah kompensasi finansial langsung memberikan pengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Singgasana Witra Suryamas Bandung?
2. Apakah kompensasi finansial tidak langsung memberikan pengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Singgasana Witra Suryamas Bandung?
3. Apakah kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Singgasana Witra Suryamas Bandung?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dan tujuan penelitian yang hendak dicapai dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap produktivitas kinerja karyawan di PT. Singgasana Witra Suryamas Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap produktivitas kinerja karyawan di PT. Singgasana Witra Suryamas Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Singgasana Witra Suryamas Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

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

1. Bagi Penulis

Dapat memperluas dan memperdalam ilmu sistem pengendalian manajemen yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap produktivitas kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya akan memberikan masukan dan bukti bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan di PT. Singgasana Witra Suryamas Bandung.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi selanjutnya dan menjadi salah satu sarana untuk kepentingan akademis bagi penulisan karya ilmiah yang akan datang.