

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

Akuntansi manajemen merupakan suatu sistem akuntansi yang berkaitan dengan manajemen dalam suatu organisasi dan untuk memberikan dasar kepada manajemen untuk membuat keputusan bisnis yang akan memungkinkan manajemen akan lebih siap dalam pengelolaan dan melakukan fungsi kontrol (Hansen dan Mowen, 2007:4). Hal ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang akan membuat kinerja dari karyawan itu sendiri menjadi lebih baik. Sebuah organisasi terdiri dari beberapa elemen, salah satunya adalah sumber daya manusia selain adanya bahan baku, mesin, peralatan, metode, cara kerja dan modal. Melihat pentingnya sumber daya manusia di dalam kelancaran operasional perusahaan, maka manusia merupakan aset yang paling penting yang harus di tingkatkan efisiensinya dan kinerjanya. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung dalam organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang

terpenuhi melalui kerja (Akbar Lizar, 2013). Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumberdaya manusia.

Pada hal ini banyak kasus yang terjadi, pada salah satu perusahaan yang ada di Indonesia, PT FREEPORT sebanyak 6.000 lebih karyawan mogok bekerja dikarenakan bukan hanya masalah kompensasi finansial yang tidak mencukupi tetapi masalah kompensasi nonfinansial yaitu masalah penembakan yang membuat para pekerja tidak nyaman tetapi karyawan bekerja di iklim yang sangat penuh resiko di ketinggian 4.200 meter dari permukaan laut, hal ini menyebabkan karyawan menuntut kepada pihak manajemen perusahaan untuk meminta kenaikan gaji sebesar 7 dollar perjam tetapi manajemen hanya menginginkan kenaikan gaji sebesar 2,1 dollar perjam, ini menjadi kasus soal kompensasi yang tidak layak bagi karyawan di Indonesia.

(Tribunnews.com,2015)

Di Industri penerbangan di Tanah Air bagaimana perusahaan seperti Air Asia membuat kinerja karyawannya semakin baik dengan cara meningkatkan Kompensasi nonfinansial yaitu Pengembangan diri, Air Asia memiliki tiga program yang berintegrasi BIFA. Hal ini juga bertujuan agar pekerja indonesia tidak memilih bekerja kepada perusahaan di luar indonesia, karena sebagian besar pilot indonesia bekerja di luar negeri seperti Malaysia Airlines. Tetapi di

Indonesia yang membuat ke tidak adilan dikarenakan selain pilot di industri penerbangan banyak menggunakan sistem *outsourcing* atau agen tenaga kerja dengan sistem upah ini perusahaan menjadi lebih untung tetapi tidak menguntungkan bagi para karyawan. Hal ini berbeda di perusahaan Air Asia karena maskapai ini lebih unggul dari maskapai lain soal kesejahteraan tenaga kerja di kawasan Asia Tenggara karena bagi perusahaan khususnya perusahaan jasa karyawan menjadi faktor utama kesuksesan sebuah perusahaan tersebut dan mempertahankan karyawan dalam strategik bisnis adalah hal yang sangat penting dan perusahaan ini telah belajar dari pailitnya Batavia Air dan tidak mampu membayar hutang kepada seluruh karyawannya yang membuat industri penerbangan di Indonesia menjadi buruk. (academia.edu, 2015)

Menurut Hasibuan (2006:105) dalam Musafir (2013) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu“. Di samping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut membuat meningkatkan motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

Dalam penilaian kinerja karyawan atau individu ada sistem yang dinamakan sistem kompensasi, Menurut Samsuddin (2006:187) dalam Suseno,

Ika, dan Ruhana (2014) mengemukakan bahwa “pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan”. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka akan cenderung menurun. Sehingga, kinerja karyawan akan ikut menurun karena kompensasi merupakan sebuah sistem yang menjadi acuan dalam penilaian kinerja karyawan. Pada perusahaan Adidas dan Nike di China mogok kerja dikarenakan tidak adanya keadilan di Perusahaan tersebut dalam membayarkan jaminan sosial yang penuh dan fasilitas perumahan bagi para pekerja di perusahaan manufaktur tersebut. Hal ini membuat para karyawan menghentikan kontribusi untuk perusahaan tersebut karena hak-hak bagi para pekerja di bayarkan dengan benar dari 10 pabrik Nike dan Adidas sekarang hanya beroperasi 2-3 pabrik saja tentu saja perusahaan dapat mengalami kerugian besar. (shiftindonesia.com, 2015).

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan

kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi finansial yaitu insentif dan kompensasi non-finansial yaitu reward. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama Kaswan (2012) dalam Hamdan dan Setiawan (2014).

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari hasil kerja yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dan reward dari target tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif dan reward yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawan kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi yang menimbulkan kepuasan kerja dan memberikan semangat kepada karyawan. Ada berapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan tinggi atau rendah, dalam hal

ini perusahaan perlu menyediakan umpan balik yang dapat membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak bagi kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan baliknya yang dilakukan perusahaan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Sementara itu, pengertian pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja belangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15) dalam Wibowo (2007).

Para ahli diatas semakin menjelaskan Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dan jasa dengan harga yang kompetitif dan menciptakan loyalitas konsumen.

Salah satu cara penting untuk melihat kinerja karyawan di sektor jasa adalah melihat bagaimana karyawan itu berinteraksi dengan konsumen. Jika karyawan memberikan *service* yang baik kepada konsumen maka akan terjadi loyalitas pada perusahaan tersebut. Sebaliknya, jika karyawan tidak memberikan *service* yang baik kepada konsumen maka konsumen akan beralih kepada perusahaan yang dapat mengoptimalkan kebutuhannya dan meninggalkan organisasi tersebut. Lembaga penyedia jasa/layanan untuk selalu memanjakan konsumen atau pelanggan dengan memberikan pelayanan terbaik.

Menurut Ellitan dan Marianah (2012) dalam Indrawati (2013) menyatakan bahwa :Memberikan pelayanan-pelayanan yang unggul merupakan sebuah strategi yang menang karena menghasilkan lebih banyak pelanggan baru, lebih sedikit kehilangan pelanggan, lebih banyakan penyekatan dari pesaing harga dan lebih sedikit kesalahan membutuhkan kinerja pelayanan. Salah satu cara menjaga kepuasan pelanggan adalah meningkatkan kinerja karyawan. Mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan agar tetap baik merupakan pekerjaan yang sulit dilakukan oleh perusahaan jasa. Hal ini terjadi karena yang mereka jual adalah jasa/pelayanan kepada pelanggan. Jika pelanggan tidak merasa terpuaskan, dapat menandakan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan diperlukan agar mutu pelayanan kepada pelanggan tetap tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Tranggono (2008) dalam Indrawati (2013) didalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen. Semakin baik kinerja karyawan, maka konsumen akan semakin terpuaskan. Pelanggan akan

menyatakan puas, jika perusahaan yang diwakili karyawan mereka mampu memberikan kinerja layanan sesuai dengan harapan konsumen. Jadi, dengan kinerja karyawan tinggi maka kebutuhan pelanggan akan terpenuhi dan terciptanya loyalitas konsumen.

Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Sistem kompensasi ini menjadi pendorong untuk seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murty dan Hudiawinarsih (2012) meneliti pada perusahaan manufaktur di Surabaya, dan Riyadi (2011) melakukan penelitiannya pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perusahaan jasa yang ada di Jakarta yaitu Garuda Indonesia Pusat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul : **“PENGARUH KOMPENSASI (*FINANSIAL*) DAN KOMPENSASI (*NON FINANSIAL*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GARUDA INDONESIA PUSAT.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengetahui masalah-masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial di perusahaan masih rendah dan masih tidak terlaksana dengan baik menimbulkan kinerja karyawan yang buruk
2. Kompensasi non finansial di perusahaan masih tidak terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal
3. Kepuasan kerja bagi karyawan yang tidak terpenuhi mempengaruhi terhadap penilaian kinerja karyawan
4. Perusahaan yang tidak memberikan pengembangan diri untuk karyawannya menimbulkan kinerja yang kurang baik dan tidak maksimal
5. Ketidakadilan di lingkungan kerja menurunkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan tidak dapat memberikan output yang maksimal untuk perusahaan

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti memilih variabel X1 Kompensasi (finansial) dan variabel X2 Kompensasi (non finansial), variabel Y : Kinerja karyawan
2. Perusahaan jasa yang menjadi pada penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di industri penerbangan yaitu Garuda Indonesia Pusat
3. Seluruh karyawan yang menjadi objek penelitian
4. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2015 yang artinya hasil penelitian ini hanya merepresentasikan keadaan di tahun tersebut.

D. Perumusan Masalah

Pertanyaan yang akan di jawab pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi (finansial) terhadap kinerja karyawan di Garuda Indonesia Pusat ?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi (non finansial) terhadap kinerja karyawan di Garuda Indonesia Pusat ?
3. Bagaimana perbandingan Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dan perbandingan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut ?

E. Manfaat penelitian

a. Manfaat teoritis :

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang akuntansi manajemen tentang sistem kompensasi dan penilaian kinerja. Penelitian ini dapat juga sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat topik yang sama dengan penelitian ini.

b. Manfaat praktis :

Bagi perusahaan jasa ini diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan ini.