

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat, begitu juga menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dalam hal persaingan di dunia bisnis yang semakin ketat ini menuntut perusahaan agar dapat mencapai suatu perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan yang dimiliki oleh perusahaan merupakan hal yang sangat penting diperlukan bagi perusahaan supaya perusahaan mempunyai kelebihan dan memiliki daya saing dengan perusahaan kompetitornya agar perusahaan tersebut dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya didalam dunia bisnis yang semakin hari semakin ketat. Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin ketat suatu perusahaan memerlukan keberadaan karyawan yang baik dalam suatu perusahaan.

Penelitian akuntansi manajemen menggunakan pengendalian sebagai proses yang membantu memastikan perilaku yang tepat dari karyawan dalam sebuah perusahaan Merchant, 1985 dalam Christ (2016). Karyawan menjadi salah satu bagian yang penting dalam suatu perusahaan agar perusahaan dapat tetap bertahan dan meningkatkan kinerjanya sehingga mengalami kemajuan dimasa yang mendatang. Karyawan perlu dikelola dengan baik dan benar agar dapat memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan berupa pencapaian laba yang tinggi. Selain itu dalam penelitian (Sprinkle & Williamson, 2006) membuktikan bahwa akuntansi manajemen digunakan dalam mengatasi

ketidakpastian, meningkatkan penilaian, dan keputusan kinerja. Sehingga akuntansi manajemen yang mempunyai fokus terhadap pengevaluasian tindakan dan kinerja karyawan dalam bekerja pada akhirnya menentukan kinerja perusahaan. Manajer memiliki kepentingan terhadap tinggi rendahnya kinerja perusahaan dimana hal tersebut dapat dilakukan melalui mekanisme kompensasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan perlu meningkatkan keahlian karyawan dengan memberikan pelatihan. Karyawan dengan kompetensi tinggi akan mendukung perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Karyawan memberikan keahliannya seperti tenaga, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pada suatu perusahaan supaya mendapat suatu imbalan baik berupa hadiah maupun uang dari perusahaan. Mengingat pentingnya fungsi karyawan tersebut dalam kegiatan perusahaan, perusahaan melakukan pengendalian atas kinerja karyawan dalam bentuk mekanisme kompensasi.

Pencapaian kinerja perusahaan tidak terlepas dari informasi akuntansi, khususnya informasi akuntansi manajemen. Informasi akuntansi manajemen digunakan oleh manajer salah satunya yaitu untuk menyediakan informasi yang dipergunakan dalam pengendalian manajemen Hernawan (2013). Penggunaan informasi akuntansi yang digunakan manajer dalam sebuah perusahaan salah satunya yaitu untuk pengendalian bisnis dan operasi sehingga manajemen perusahaan dapat mengelola dan melakukan pengendalian di perusahaan. Informasi akuntansi tidak hanya berfokus pada efektivitas prosedur akuntansi, melainkan bergantung pada perilaku karyawan dalam berorganisasi. Perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan perkembangan dari teori

akuntansi keperilakuan. Akuntansi keperilakuan merupakan bagian ilmu akuntansi yang mempelajari hubungan antara sistem akuntansi dan perilaku manusia. Akuntansi keperilakuan adalah suatu sikap atau perilaku akuntan atau non akuntan yang dipengaruhi oleh fungsi-fungsi akuntansi dan pelaporan Heridiansyah & Waranti (2010). Akuntansi keperilakuan berhubungan dengan perilaku individu dan hubungannya dengan penggunaan sistem informasi akuntansi yang secara efisien. Sistem informasi akuntansi bisa dipergunakan untuk mempengaruhi perilaku individu. Salah satu sistem informasi akuntansi yang dapat dipergunakan adalah sistem dan mekanisme kompensasi yang dapat dirancang untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja adalah dengan memberikan kompensasi finansial dan non finansial yang diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja.

Salah satu tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu mekanisme pengendalian yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meraih tujuan yang diharapkan oleh perusahaan (Christ et al, 2016). Dalam penelitian akuntansi manajemen berfokus pada efektivitas pengendalian kompensasi insentif. Otley 1999 dalam Christ et al. (2016) berpendapat bahwa peneliti harus mempelajari sistem pengendalian sekaligus untuk memahami hubungan antara pengendalian dan efek kerjanya. Kompensasi merupakan suatu imbalan balas jasa yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan beban operasional yang ditanggung oleh perusahaan baik gaji, bonus, ataupun

tunjangan. Perusahaan mempertimbangkan pemberian kompensasi kepada karyawan karena ingin memperoleh timbal balik dari karyawan sehingga karyawan juga memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Perusahaan harus memastikan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan timbal balik secara optimal bagi perusahaan dalam bentuk *revenue*. Dari kinerja yang baik yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, maka tujuan perusahaan dalam mencapai laba tinggi juga tercapai. Menurut Fehrenbacher, Kaplan, & Pedell (2017), kompensasi menggunakan kontrak kompensasi yang diberi untuk karyawan dengan gaji tetap sehingga sebarang apapun kinerja yang telah diberi karyawan tetap memperoleh gaji. Anggapan di Indonesia tentang kebijakan kompensasi penting bagi peningkatan kinerja karyawan masih lebih tinggi dibandingkan dengan negara-negara lain (Lowe, Milliman, Cieri, dan Dowling, 2002). Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya diperlukan adanya keseimbangan agar karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan menggambarkan kinerja karyawan yang telah mereka lakukan. Menurut Fehrenbacher, Kaplan, & Pedell (2017), dalam memilih kontrak kompensasi karyawan akan memilih yang sesuai dengan kemampuan mereka sebagai karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan Hasibuan, 2005 dalam Wibowo dan Setiawan (2014). Kompensasi

sendiri dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Simamora, 2004).

Kompensasi finansial merupakan kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa pembayaran pokok (gaji dan upah) pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif Rivai, 2004 dalam Musyafi, Utami dan Mayowan (2016). Dalam penelitian ini kontrak kompensasi finansial yang akan dibahas adalah bonus. Bonus menjadi hal yang sangat dianggap penting bagi karyawan karena bonus merupakan kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan melebihi gaji pokok karyawan. Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja (Simamora, 2004).

Selain kompensasi finansial, juga terdapat kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial adalah suatu imbalan balas jasa selain uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan berupa pelatihan, promosi jabatan, wewenang dan tanggung jawab, pendidikan, penghargaan atas kinerja, dan sebagainya. Pelatihan merupakan suatu proses dimana karyawan mencapai kemampuan tertentu untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan Mathis dan

Jackson, 2009 dalam Wibowo dan Setiawan (2014). Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan diberikannya kontrak kompensasi kepada karyawan tentunya karyawan telah memberikan jasa yang sudah mereka lakukan kerjakan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat dijadikan sebagai strategi bagi perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan. Jika dihubungkan antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan, selayaknya karyawan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi agar dapat mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Pemberian kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mempunyai sifat yang individual, sebab setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Rendahnya suatu kinerja karyawan di era kompetisi menjadi masalah sumber daya manusia yang perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan pada jaman modern ini, perusahaan dihadapkan dengan merekrut karyawan yang memiliki keahlian dan kinerja yang baik untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain sesuai dengan tujuan perusahaan. Sebagai timbal balik dari kinerja karyawan yang tinggi maka kompensasi baik finansial maupun non finansial diperkirakan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian Christ et al. (2016)

menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang meningkat dibuktikan dengan adanya pemberian kompensasi dari perusahaan. Kinerja karyawan yang meningkat merupakan salah satu hasil dari kinerja perusahaan yang berhasil dicapai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Musyafi, Utami dan Mayowan, 2016) menjelaskan bahwa terdapat perbedaan kinerja karyawan pada kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pada penelitian menurut (Musyafi, Utami dan Mayowan, 2016) yang menguji kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja dengan membagikan kuesioner kepada partisipan. Sedangkan berdasarkan penelitian Wibowo dan Setiawan, (2014) menjelaskan bahwa terdapat perbedaan kinerja karyawan pada kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pada penelitian menurut Wibowo dan Setiawan (2014) yang menguji kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja dengan membagikan kuesioner kepada partisipan. Peneliti tertarik dalam melakukan penelitian ini kembali karena terdapat perbedaan dalam penelitian terdahulu. Sampel penelitian yang dilakukan oleh Musyafi, Utami dan Mayowan (2016) adalah karyawan PT PLN dan karyawan CV Sejahtera, sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata di Semarang.

Oleh sebab itu peneliti termotivasi untuk melakukan sebuah penelitian dengan melakukan eksperimen dengan mencari bukti apakah terdapat perbedaan kinerja karyawan dalam pemberian kontrak kompensasi dalam

bentuk kompensasi finansial berupa bonus, kompensasi non finansial berupa pelatihan.

1.2 Perumusan Masalah

Apakah terdapat perbedaan kinerja pada kontrak kompensasi finansial berupa bonus dan kompensasi non finansial berupa pelatihan kerja?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan dan manfaat sebagai berikut :

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan pada kontrak kompensasi finansial berupa bonus dan kompensasi non finansial berupa pelatihan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

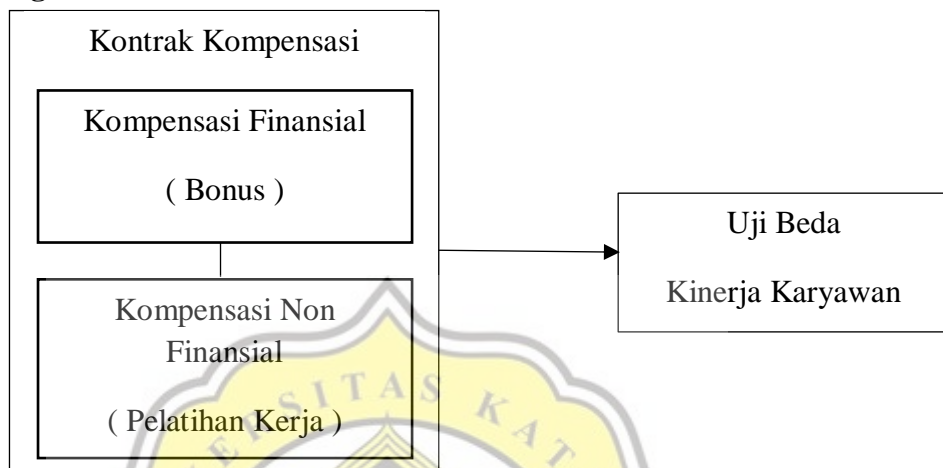
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan dalam memberikan kontrak kompensasi kepada karyawan mengingat saat ini betapa pentingnya kompensasi bagi karyawan, sehingga karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada partisipan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa program studi akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata supaya lebih mengetahui pemilihan kontrak kompensasi yang lebih cocok untuk setiap individu pada saat

mereka memasuki dunia kerja sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

1.4 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini menjelaskan perbedaan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh pemberian kompensasi finansial berupa bonus dan kompensasi non finansial berupa pelatihan sebagai variabel independen. Pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang sesuai kepada karyawan, maka karyawan akan memberikan timbal balik atau kinerja yang baik kepada perusahaan. Namun apabila pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang tidak sesuai kepada karyawan, maka kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan akan kurang maksimal. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode eksperimen terhadap mahasiswa aktif S1 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Katolik Soegijapranata Semarang sebagai partisipan eksperimen.