

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan tentu saja mengharapkan produk dan jasa yang dihasilkannya sesuai dengan tujuan yang mereka harapkan dengan cara mengkombinasikan semua sumber daya yang ada. Sumber daya tersebut dapat berupa modal, manusia, dan mesin. Jika semua sumber daya tersebut dapat dikelola dengan baik, maka perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah. Asset paling penting yang harus dimiliki perusahaan adalah manusia sebagai karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut karena sangat penting peranannya dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi suatu perusahaan. Karyawan dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan sekaligus merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk yang berujung pada penentuan tujuan perusahaan itu sendiri.

Menyadari pentingnya karyawan bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor tersebut dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang karyawan lebih dari sekedar asset perusahaan melainkan sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha, perusahaan harus dapat bersikap adil dan memberikan penghargaan sebagai timbal balik atas jasa yang telah karyawan berikan yang disebut dengan kompensasi. Tujuan kompensasi yang dilakukan perusahaan antara lain untuk

menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan di antara karyawan, mempertahankan karyawannya dan memperoleh karyawan yang lebih bermutu.

Untuk mendorong motivasi karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan itu sendiri. Maksudnya adalah karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja para karyawannya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi para karyawan maka mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih bertanggung jawab terhadap masing-masing pekerjaannya.

Pemberian kompensasi ini dapat berbentuk financial langsung, financial, tidak langsung, dan non financial. Kompensasi financial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan financial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non financial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya itu sendiri atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non financial ini meliputi kepuasan yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dengan adanya kompensasi maka karyawan dapat lebih termotivasi untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Jika karyawan dapat termotivasi maka perusahaan akan semakin mudah untuk mencapai tujuan

Dengan melihat latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (KOMPENSASI) TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN.”

1.2. Identifikasi Masalah

Karyawan mempunyai arti penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sebab bagaimanapun majunya suatu peralatan yang digunakan oleh perusahaan tanpa adanya unsur manusia yang menjalankannya maka peralatan tersebut tidak mungkin dapat berfungsi dengan baik. Melihat pentingnya karyawan bagi perusahaan maka perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian yang baik terhadap karyawannya, seperti dengan memberikan imbalan yang layak. Imbalan layak yang diterima oleh karyawan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara pribadi maupun secara sosial sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelaksanaan kompensasi yang diberikan oleh PT. X?
- b. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. X?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. X?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di PT. X.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kompensasi yang diberikan oleh PT. X.
- b. Untuk mengetahui gambaran tentang motivasi kerja karyawan di PT. X.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. X.

1.4. Kegunaan Penelitian

- a. Perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dihubungkan dengan motivasi karyawan sehingga perusahaan dapat menjadikannya sebagai sumber informasi bagi penyempurnaan program kompensasi atau perumusan kebijakan yang berkaitan dengan hal tersebut di masa mendatang.

- b. Para pembaca dan pihak-pihak yang memerlukan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan pengetahuan yang cukup memadai dan bermanfaat bagi setiap pembacanya maupun pihak-pihak yang memerlukan.

- c. Penulis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan saya dan memperluas wawasan saya mengenai teori-teori yang ada serta penerapannya dalam praktek yang sesungguhnya mengenai kompensasi yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian

ini juga dilakukan sebagai salah satu syarat untuk menempuh sidang sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi di Universitas Kristen Maranatha.

1.5. Kerangka Pemikiran

Di dalam suatu perusahaan faktor karyawan yang mengeluarkan kemampuannya merupakan faktor yang penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Di samping itu tidak terlepas pula faktor-faktor lain yang ikut membantu proses produksi, seperti peralatan, teknologi, modal, dan faktor-faktor produksi lainnya.

Kita ketahui pula bahwa setiap karyawan yang ada di dalam setiap perusahaan mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Dari timbulnya kebutuhan tersebut mendorong karyawan untuk lebih giat dan lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya sehingga apa yang dibutuhkan karyawan tersebut dapat terpenuhi. Dengan cara bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhannya dalam bentuk kompensasi, khususnya gaji dan upah yang diberikan perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja sebagai balas jasanya.

Seperti yang dikemukakan oleh **T. HANI HANDOKO** (1992, ed.2) bahwa *“kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”*

Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, sementara itu karyawan telah memberikan tenaga dan pemikiran untuk kemajuan perusahaan maka akan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan. Mengingat pentingnya motivasi kerja karyawan bagi perusahaan maka

kebijaksanaan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan harus sesuai dengan keinginan dan pemenuhan kebutuhan karyawan.

Menurut **Malayu S. P. Hasibuan** (1995, ed.8) motivasi adalah:

“Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.”

Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi akan memperlihatkan sikap, seperti ketaatan, disiplin, dan tanggung jawab dalam bekerja serta pada perusahaan. Dengan adanya usaha dan kerjasama yang baik antara pimpinan perusahaan dan karyawan maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan lebih mudah. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui apa yang menjadi faktor pendorong dalam memotivasi karyawan, seperti adanya hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan, gaji dan upah yang sesuai, kondisi tempat kerja yang nyaman, adanya penghargaan atas prestasi kerja karyawan, dan adanya pengakuan dan perlakuan yang adil. Jadi dalam hal ini terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan.