

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan yang sangat ketat antar perusahaan saat ini terjadi di dalam dunia usaha. Perusahaan harus menggunakan segala kemampuannya, segala sumber daya perusahaan termasuk sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan baik untuk mencapai tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang (Mukaram, 2000:4). Sumber daya manusia (Tenaga Kerja) selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting karena mereka memiliki peran membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang diperlukan perusahaan dalam mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan, selain itu juga sumber daya manusia juga merupakan faktor penghambat dari kemajuan perusahaan itu sendiri karena tenaga kerja dapat menghambat jalannya operasi perusahaan bila mereka tidak mempunyai motivasi yang benar dalam menjalankan tugasnya, dan berdampak pada kinerja yang kurang baik (Robbins, 2005:304).

Perusahaan harus dapat memanfaatkan kemampuan, kapasitas dan memotivasi karyawan untuk bekerja sama dengan memberikan kemampuan terbaiknya bagi perusahaan, agar mampu meningkatkan produktivitas /

efektifitas serta efisiensi organisasi, sekaligus dapat menjamin kesejahteraan (karyawan) itu sendiri. Oleh karena itu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kemampuan manajemen untuk mempengaruhi sumber daya manusia (karyawan), memberikan motivasi bagi karyawan tersebut agar dapat memberikan kemampuan terbaiknya demi kemajuan dan kelangsungan dengan tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, demi terciptanya hal tersebut diperlukan suatu sistem pengendalian yang disebut sebagai kompensasi manajemen (Anthony, 2003:135). Kompensasi manajemen dapat diartikan sebagai suatu imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga, pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan jangka pendek atau jangka panjang yang telah ditetapkan perusahaan (Mukaram, 2000:127).

Manajemen biasanya menghadapi masalah dalam memotivasi tenaga kerja dalam organisasi agar mereka mengarah pada pencapaian tujuan atau keuntungan maksimal. Pada dasarnya tenaga kerja mau mencapai tujuan perusahaan, jika tujuan pribadinya juga tercapai. Salah satu tujuan manusia bekerja dalam organisasi adalah untuk memperoleh kompensasi atau balas jasa. Balas jasa yang diberikan perusahaan dapat berupa gaji dan tunjangan yang diberikan pada para karyawan, yaitu mencakup gaji pokok dan tunjangan langsung maupun tidak langsung misalnya bonus. Balas jasa merupakan bentuk imbalan yang diterima seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi (Mukaram,2000:127). Semakin tinggi tingkat tanggung jawab, tugas, resiko kerja dan pengawasan maka makin tinggi pula tingkat kompensasi yang didapatkan. Setiap individu termotivasi jika menerima umpan balik

mengenai kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan atau organisasi tercapai dan mencapai keselarasan tujuan.

Motivasi adalah kemauan untuk mengerahkan upaya yang besar ke arah pencapaian tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. Pemberian motivasi ini dilakukan untuk mempengaruhi perilaku orang untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Mukaram, 2000:127).

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai. ” **PENGARUH KOMPENSASI INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas maka penulis merumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem kompensasi insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah sistem kompensasi insentif yang telah diterapkan dalam perusahaan telah berjalan efektif?
3. Seberapa besarkah pengaruh kompensasi insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui apakah sistem kompensasi insentif yang telah diterapkan dalam perusahaan telah berjalan efektif.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Perusahaan

Dapat menjadi bahan masukan dalam pengembangan perusahaan tersebut terutama dalam hal memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyandang gelar sarjana dalam bidang ilmu ekonomi-akuntansi. Dan sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan penulis mengenai penerapan teori dari ilmu yang penulis peroleh selama perkuliahan dan membandingkan dengan fakta yang ada serta melatih analisis dan pola berpikir secara sistematis.

3. Rekan-rekan Mahasiswa

Agar dapat menambah pengetahuan dan wawasan, serta dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan untuk melakukan penelitian pembahasan lebih lanjut serta sebagai bahan studi perbandingan.