

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi, kondisi perekonomian mengalami kemajuan yang signifikan. Kemajuan yang ditandai dengan canggihnya teknologi yang diciptakan, berdampak pada laju perekonomian dunia yang semakin pesat. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya.

Perubahan kondisi bisnis, tuntutan dan tantangan usaha, kesemuanya telah membangkitkan kesadaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran elemen manusia dalam pencapaian keberhasilan bisnis. Semakin disadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor krusial dalam organisasi usaha dan karenanya pemahaman arti pentingnya unsur manusia dalam keberhasilan bisnis dituntut untuk tercakup dalam filosofi organisasi dan dalam proses perencanaan strategik.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan hal tersebut. Hasibuan (2003:12) mengemukakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan,

karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Oleh Hasibuan (2003:15) dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Bila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, bila karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan tidak adanya kepuasan dalam bekerja pada diri mereka sendiri.

Salah satu cara perusahaan untuk mengupayakan agar kinerja organisasi meningkat adalah dengan cara pemberian kompensasi bagi manajemen. Kompensasi ini bisa terdiri dari gaji, bonus, tunjangan ataupun fasilitas yang diberikan sebagai imbalan terhadap waktu, tenaga, dan pikiran yang dicurahkan karyawan terhadap

perusahaan. Diharapkan dengan adanya kompensasi ini, karyawan bisa termotivasi dan menimbulkan kepuasan bekerja dalam perusahaan.

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan.

Apabila perusahaan ingin memikat karyawan yang cakap, dan mempertahankan karyawan yang telah ada, maka pimpinan perusahaan harus bisa menerapkan kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, serta mengatur pemberian kompensasi tersebut tepat pada waktunya. Kompensasi yang diterapkan secara benar akan membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan menjaga agar karyawan yang telah ada merasa nyaman bekerja dalam perusahaan dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan (merasa puas akan pekerjaannya).

Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada

peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan bekerja itu mereka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya, ini juga bisa dikatakan sebagai bentuk motivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Adanya kepastian bahwa sumber tersebut akan selalu ada selama dia menjadi karyawan dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan memberikan nilai kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan tersebut.

Pemberian kompensasi kepada karyawan harus selalu mempertimbangkan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan standard Upah Minimum Regional (UMR) daerah setempat.

Menurut Gitosudarmo (2000:230) :

“Penggajian harus memperhatikan peraturan pemerintah, seperti misalnya ketentuan tentang UMR. Idealnya, gaji yang diberikan organisasi di atas ketentuan pemerintah. Gaji memadai yang diterima oleh pekerja akan menimbulkan ketentraman dalam bekerja dan mereka tidak akan berperilaku macam-macam”.

Upah Minimum Regional (UMR) adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang.

PT. X tempat dimana penulis melakukan penelitian, merupakan salah satu perusahaan manufaktur terbesar dan berkualitas tinggi di Indonesia dalam produksi tenun, rajutan dan olahan karet untuk pakaian. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawannya, PT. X juga memberikan kompensasi bagi para karyawan dan buruh pekerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil topik Sistem Pengendalian Manajemen yang memfokuskan pada masalah kompensasi manajemen. Adapun judul yang akan penulis ambil yaitu **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. X DI PULOGADUNG-JAKARTA.**

1.2. Identifikasi Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting di dalam suatu organisasi/perusahaan, dalam mencapai tujuan perusahaan setiap tenaga kerja harus memiliki keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu pemberian upah merupakan salah satu cara agar mendapatkan tenaga kerja yang diharapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

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

1. Bagaimanakah sistem kompensasi pada PT. X?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X?
3. Apakah dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X?
4. Apakah kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sistem kompensasi PT. X
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X

1.4. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

1. Bagi perusahaan
Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan-keinginan dan faktor-faktor kompensasi dan motivasi karyawan agar terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Universitas Kristen Maranatha
Dapat menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai kompensasi dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya bagi jurusan akuntansi.

3. Bagi Penulis

Agar dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk mempraktekkannya langsung ke lapangan kerja, khususnya bagi mata kuliah Sistem Pengendalian Manajemen.