

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang semakin modern saat ini, persaingan yang sangat ketat antar perusahaan sering terjadi dalam dunia usaha. Perusahaan yang dapat bertahan pasti mempunyai sumber-sumber daya yang ada. Sumber daya tersebut berupa mesin, manusia, dan modal. Dalam era yang modern ini perusahaan harus mempunyai daya saing yang tinggi sehingga perusahaan mampu bertahan dalam dunia usaha yang begitu ketat. Perusahaan dapat meningkatkan sumber dayanya dengan memperbaiki dan mengembangkan kemampuan sumber dayanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Faktor manusia merupakan aset yang terpenting dan berharga dalam peranannya untuk menjalankan visi dan misi perusahaan dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu faktor manusia tidak boleh dipandang sebagai biaya saja. Manusia memiliki sifat dan kepribadian yang berbeda-beda setiap individunya. Untuk itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik. Karena sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat penting maka perusahaan dituntut untuk mengatur sumber daya manusianya dengan baik agar bisa berperilaku sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Agar sumber daya manusia itu dapat memberikan nilai yang baik maka harus ada motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Hamalik, 1992:173). Menurut Uno (2008:9) menyatakan bahwa motivasi

merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku atau aktivitas tertentu lebih baik dari sebelumnya. Dalam Sardiman (2006:73) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “felling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi itu sendiri dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan menginginkan agar para karyawannya dapat bekerja secara profesional, bekerja dengan baik, mempunyai inisiatif sendiri, mengontrol dirinya sendiri dan harus mengembangkan kemampuannya dalam bekerja. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan, karena setiap karyawan perusahaan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan, sehingga karyawan mempunyai motivasi yang lebih dalam bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Salah satu alat organisasi yang penting untuk menunjang kinerja yang optimal dari sebuah perusahaan adalah dibutuhkan suatu sistem pengendalian manajemen (Porporato,2006). Menurut Suadi (1999:8-9), Sistem pengendalian manajemen adalah: sebuah sistem yang terdiri dari beberapa sub sistem yang saling berkaitan, yaitu: pemrograman, penganggaran, akuntansi, pelaporan, dan pertanggungjawaban untuk membantu manajemen mempengaruhi orang lain dalam sebuah perusahaan, agar mau mencapai tujuan perusahaan melalui strategi tertentu secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan memerlukan sistem pengendalian manajemen, karena sistem tersebut digunakan untuk mengatur aktivitas anggota

organisasi melalui para manajer organisasi agar sesuai dengan tujuan visi dan misi perusahaan. Pengendalian manajemen dalam hal ini tidak berarti bahwa setiap tindakan/ kegiatan harus sama dengan rencana. Pada prosesnya bisa saja berubah karena perbedaan waktu antara rencana dan kegiatan. Tujuan pengendalian manajemen adalah menjamin bahwa strategi yang dijalankan sesuai dengan tujuan organisasi yang akan dituju. Apabila seorang manajer menemukan cara yang lebih baik dalam operasi sehari-harinya, pengendalian manajemen seharusnya tidak melarang manajer tersebut melakukan dengan cara yang menurut dia benar. Pengendalian manajemen merupakan salah satu poin dari beberapa tipe aktivitas perencanaan dan pengendalian yang ada dalam suatu organisasi. Beberapa aktivitas yang termasuk dalam pengendalian manajemen seperti perencanaan strategi, penyusunan anggaran, pelaksanaan, dan evaluasi kerja. Tujuan dari sistem ini adalah untuk meningkatkan keputusan-keputusan kolektif dalam perusahaan. Untuk memahami sebuah sistem dibutuhkan suatu pengetahuan tentang lingkungan dimana sistem itu berada. Dua unsur penting dalam sistem pengendalian manajemen adalah lingkungan pengendalian dan proses pengendalian.

Di dalam suatu perusahaan untuk mendorong semangat dan kinerja kerja karyawan diperlukan adanya hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan. Untuk itu perusahaan harus memberi kompensasi kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan berprestasi di dalam bidangnya sehingga karyawan betah bekerja dan mengetahui bahwa perusahaan peduli terhadap para karyawan. Menurut Husein Umar (2007:16) menyatakan bahwa kompensasi adalah: segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Menurut

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:84) ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji dan bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) yaitu: ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, dan pengaruh pemerintah.

CV. Opus Kernell adalah sebuah perusahaan yang menjalankan usaha di bidang tekstil di Indonesia yang perusahaannya terletak di kota Bandung. Perusahaan CV. Opus Kernell menjual berbagai produk seperti benang, kain jadi, kain setengah jadi, dan obat kain. Sebagai salah satu perusahaan tekstil di Indonesia, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawannya guna meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada CV. Opus Kernell"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap motivasi kerja karyawan di CV. Opus Kernell?

2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di CV. Opus Kernell?
3. Apakah terdapat pengaruh sistem pengendalian manajemen dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi karyawan di CV. Opus Kernel?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh dari adanya kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan sebagai penunjang pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem kompensasi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di CV. Opus Kernell
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap motivasi karyawan di CV. Opus Kernell
3. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan kantor di CV. Opus Kernell.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dihubungkan dengan kepuasan kerja para karyawan serta bagaimanakah hubungannya dengan motivasi karyawan. Hasil ini diharapkan dapat memberikan saran dalam pencapaian tujuan perusahaan agar perusahaan dapat menjadikannya sumber informasi bagi penyempurnaan program

kompensasi atau perumusan kebijakan yang berkaitan dengan hal tersebut di masa yang akan datang

2. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan pengetahuan bagi penulis sendiri mengenai kebijakan kompensasi perusahaan dan tingkat motivasi kerja karyawan

3. Bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian serupa selanjutnya dan menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

