

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini, perkembangan dunia bisnis di Indonesia semakin maju yang diiringi dengan perkembangan teknologi, komunikasi, seni, dan hiburan. Perekonomian dunia semakin bergerak ke arah perekonomian terbuka dan global. Persaingan yang dihadapi oleh suatu perusahaan tidak hanya mengandalkan teknologi yang canggih tetapi juga bergantung pada sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Pada umumnya, tujuan perusahaan adalah memperoleh laba yang optimal dan dengan demikian tujuan utama dari sistem pengendalian manajemen adalah memastikan (sejauh mungkin) tingkat “keselarasan tujuan (*goal congruence*)” (Anthony dan Govindarajan, 2005). Untuk itu diharapkan perusahaan memberikan umpan balik kepada karyawan yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan itu sendiri.

Partisipasi kerja yang maksimal dari para karyawan sangat berpengaruh bagi tercapainya laba optimal disuatu perusahaan. Dengan kita menghargai karyawan maka karyawanpun akan bekerja dengan sepenuh hati, sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan dengan sangat baik dan target laba pun bisa tercapai dengan optimal. Untuk itu perusahaan dapat memberikan kompensasi terhadap karyawan yang berhasil mencapai target maupun yang tidak mencapai target.

Menurut Martoyo (2000) kompensasi mengandung cakupan yang lebih luas daripada sekedar “pemberian upah dan gaji”. Konsep gaji dan upah lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat *financial* saja, sedang kompensasi

Bab 1 Pendahuluan

mencakup balas jasa yang bersifat *financial* maupun *nonfinancial*. Balas jasa merupakan *insentif* untuk mencapai tujuan pribadi para karyawan. *Insentif* dapat digolongkan menjadi dua yaitu: *insentif positif* atau secara umum disebut *rewards* dan *insentif negative* atau secara umum disebut *punishment*.

Menurut Nugroho (2006) *Reward* dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa menjadikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

Sementara *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Jika *reward* merupakan bentuk *reinforcement* yang positif; maka *punishment* sebagai bentuk *reinforcement* yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan mesti bersifat *pedagogies*, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik (Nugroho, 2006).

Pada dasarnya keduanya sama-sama dibutuhkan dalam memotivasi seseorang, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Keduanya merupakan reaksi dari seorang pimpinan terhadap kinerja dan

Bab 1 Pendahuluan

produktivitas yang telah ditunjukkan oleh bawahannya; hukuman untuk perbuatan jahat dan ganjaran untuk perbuatan baik. Melihat dari fungsinya itu, seolah keduanya berlawanan, tetapi pada hakekatnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam bekerja.

Peran kompensasi bagi karyawan inipun juga harus dibawa menjadi bentuk *participative*. Likert (1967) menyebutkan dalam salah satu sistem manajemen *participative* ini mengakui dan berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan manusiawi para pekerja. Motivasi kerja tidak saja ditimbulkan melalui hadiah-hadiah ekonomis, tetapi juga melalui partisipasi dalam kelompok dan keterlibatannya dalam menentukan tujuan-tujuan pekerjaannya. Sikap kooperatif dan tenggang rasa terhadap para tenaga kerja lainnya dalam organisasi. Bentuk partisipasi pengambilan keputusan dilakukan meluas dalam organisasi. Namun terintegrasi dengan baik. Dalam sistem manajemen ini dapat dikatakan tidak dirasakan adanya hubungan ketergantungan yang tidak seimbang dari bawahan terhadap atasan.

Melalui penelitian ini, penulis bermaksud untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN di CV BEATA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal di atas, masalah yang diidentifikasi penulis dalam penelitian ini adalah:

Bab 1 Pendahuluan

1. Bagaimana pelaksanaan kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Beata

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pelaksanaan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Beata

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat berguna:

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah penting.
- b. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai masalah yang diteliti khususnya mengenai pentingnya kompensasi finansial dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c. Bagi masyarakat, khususnya di lingkungan Perguruan Tinggi, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan informasi yang lebih jelas tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.