

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi telah membawa perubahan besar terhadap teknologi dan ilmu pengetahuan, dimana setiap negara, setiap perusahaan harus siap bersaing dengan perusahaan lain agar mereka dapat terus eksis dalam bidang usahanya. Dalam dunia telekomunikasi persaingan sangat kompetitif, hal ini dapat dilihat dengan jumlah operator telekomunikasi di Indonesia yang terus berkembang, yang menyebabkan jaringan telekomunikasi terus diperluas untuk memenuhi permintaan komunikasi mobile oleh masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan dapat bergerak secara dinamis dan efisien untuk dapat menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam hal ini perusahaan perlu mengetahui adanya motivasi karyawan, yaitu dengan penjelasan motivasi karyawan adalah dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi baik dari manajer maupun dari karyawan.

Manajer membutuhkan keterampilan untuk memahami dan menciptakan kondisi dimana semua anggota tim kerja dapat termotivasi. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha.

Sebagai mitra dalam berusaha, sumber daya khususnya karyawan di perusahaan itu sendiri maka perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilisasi karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi,2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Financial maupun non financial yang adil pada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Jurnal SDM.blogspot,2009).

Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial langsung dan tidak langsung maupun 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 pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Penelitian mengenai sistem pengendalian manajemen sebelumnya pernah dilakukan oleh (Anoki 2010) dengan judul “ pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.” Dengan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap motivasi dan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan yang ada dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini meneliti apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam pencapaian target penjualan.

Berdasarkan hal tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DALAM PENCAPAIAN TARGET PENJUALAN (STUDI KASUS PADA PT. ERICSSON INDONESIA)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh positif dari kompensasi terhadap motivasi karyawan dalam pencapaian target penjualan?
2. Bagaimanakah implementasi kompensasi terhadap motivasi karyawan dalam pencapaian target penjualan pada PT.Ericsson Indonesia?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kebijakan kompensasi dan tingkat motivasi karyawan dalam pencapaian target penjualan.

2. Untuk mengetahui implementasi kompensasi terhadap motivasi karyawan dalam pencapaian target penjualan, khususnya PT. Ericsson Indonesia.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan dalam pencapaian target penjualan di PT. Ericsson Indonesia.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1) Manfaat Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya pengembangan ilmu ekonomi khususnya pelaksanaan sistem pengendalian manajemen dan pengelolaan penjualan.

2) Manfaat Bagi Praktisi Bisnis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi para pengusaha dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan sistem pengendalian dan pengelolaan penjualan pada perusahaan.