

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem pengendalian manajemen memiliki peran yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan dengan mudah dicapai bila adanya sistem pengendalian manajemen yang baik. Namun terkadang tujuan perusahaan bersinggungan dengan tujuan yang hendak dicapai karyawan, karena masing-masing karyawan memiliki keinginan dan tujuan berbeda dari apa yang hendak dicapainya. Untuk itu diperlukan suatu pemicu yang dapat memotivasi karyawan, agar karyawan dapat mengimplementasikan strategi perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Suatu sistem pengendalian manajemen yang baik maka akan dapat mempengaruhi perilaku manusia kearah yang lebih baik. Sistem dirancang sebaik mungkin agar tujuan karyawan dan tujuan perusahaan dapat selaras dan seimbang, sehingga karyawan dan perusahaan sama-sama saling memberikan umpan balik, karena kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan mutlak perlu diperhitungkan. Karyawan memberikan kinerja yang baik, dan perusahaan memberikan imbalan atau balas jasa yang setimpal dengan hasil kinerja karyawannya. Kepentingan para pekerja harus mendapatkan perhatian dalam arti bahwa imbalan atau kompensasi yang diterimanya sebagai balas jasa sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia yang terhormat.

Dengan adanya kompensasi yang mampu menjamin kepuasan kerja para karyawan, maka memungkinkan perusahaan dengan segera mencapai tujuan perusahaan serta menciptakan perilaku kerja yang positif dan produktif untuk kepentingan organisasi. Kompensasi dapat berbentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima karyawan berbentuk gaji, komisi, dan bonus, sedangkan kompensasi nonfinansial merupakan imbalan yang diterima karyawan serta diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Keberadaan kompensasi nonfinansial pun mutlak adanya, karena gabungan antara pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial akan membuat karyawan merasa prestasinya dihargai karena kebutuhannya terpenuhi. Jika para anggota organisasi merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampak bagi perusahaan akan sangat bersifat negatif, misalnya prestasi kerja yang menurun, mangkir dari pekerjaan, pengabaian dalam melaksanakan tugas, sampai akhirnya pindah bekerja ke perusahaan lain. Jika karyawan tidak pindah ke perusahaan lain, maka dampak yang ditimbulkan adalah masalah psikologis ketidakpuasan kerja seperti merasa tidak dihargai atau dihormati atas kinerja yang telah dilakukan selama ini.

Jika perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan kompensasi yang memuaskan, maka perusahaan akan kehilangan tenaga kerja terampil dan berkemampuan tinggi, dan akan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Apabila keadaan ini dibiarkan dan terus berlanjut, maka perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan dan berbagai sarannya. Perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat dengan apa yang dibutuhkan

karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Tinggi atau rendahnya kompensasi akan berpengaruh pada kenaikan atau penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT.Cigading Habeam Centre, yaitu salah satu perusahaan manufaktur baja di Jakarta Pusat yang didirikan pada tahun 1983. Pabrik baja PT.Cigading Habeam Centre berada di kawasan Krakatau Industrial Estate Cilegon. Perusahaan ini telah berkontribusi terhadap perkembangan teknologi yang canggih, memiliki fasilitas dan sumber daya berkualitas tinggi dalam industri konstruksi baja untuk pembangunan dan perbaikan infrastruktur sosial. Sejak berdirinya PT.Cigading Habeam Centre telah membuat dan menghasilkan produk baja berkualitas tinggi dan bahan untuk industri serta bangunan bertingkat tinggi, jembatan, tank, dan konstruksi baja mekanik. Dipilihnya perusahaan ini karena perusahaan tersebut telah melakukan ekspor baja hingga ke mancanegara, dan perusahaan ini memberikan kompensasi terhadap para karyawannya.

Penelitian ini mencoba mengangkat topik sistem pengendalian manajemen dan bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini berjudul: **”PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NONFINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. CIGADING HABEAM CENTRE JAKARTA)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Cigading Habeam Centre Jakarta.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Cigading Habeam Centre Jakarta.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Cigading Habeam Centre Jakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mencoba meneliti mengenai kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial yang diberikan perusahaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak, yaitu:

1. Penulis dapat memperluas dan memperoleh ilmu sistem pengendalian manajemen, khususnya kompensasi finansial dan nonfinansial mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan serta diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan pentingnya keberadaan kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawannya.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bukti sejauh mana kompensasi finansial dan nonfinansial dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan pentingnya kompensasi demi peningkatan kepuasan kerja karyawan.
3. Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi dalam perkembangan penelitian sistem pengendalian manajemen, khususnya pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan.