

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor antara lain kemampuan sumber daya dan tersedianya perangkat yang lengkap dan berkualitas. Suatu perusahaan atau organisasi yang menjadi bagian dari peserta kompetisi disegala bidang perekonomian dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas, sebab produktivitas yang tinggi dianggap sebagai sebuah kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas yang tinggi akan tercapai jika didukung oleh kinerja seluruh sumber daya manusia pada perusahaan mulai dari manajer perusahaan sampai karyawan perusahaan.

Faktor lain adalah pengendalian manajemen yang merupakan keharusan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang mempraktikkan desentralisasi. Salah satu pandangan berargumentasi bahwa sistem pengendalian manajemen harus sesuai dengan strategi perusahaan. Ini menyiratkan bahwa strategi pertama kali dikembangkan melalui proses formal dan rasional, dan strategi ini kemudian menentukan desain sistem manajemen perusahaan. Strategi tersebut haruslah dirancang sedemikian rupa karena tidak peduli betapa baiknya maksud strategi tersebut, jika tidak menjadi kenyataan hal itu adalah sia sia. Dan perusahaan yang berhasil dalam pelaksanaannya berarti memiliki kinerja yang tinggi.

Seperti yang sudah diketahui bahwa pada umumnya karyawan selalu berusaha dengan keras dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Namun jika balas jasa yang diberikan tidak memuaskan maka karyawan tidak akan berusaha dengan keras dalam melaksanakan aktivitasnya. Kunci untuk memotivasi seseorang agar berperilaku sedemikian rupa sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi adalah terletak pada bagaimana balas jasa dengan cita cita individual saling berhubungan.

Karyawan merupakan ujung tombak yang paling berperan dan paling penting dalam perusahaan, baik perusahaan berskala kecil, menengah maupun berskala besar. Potensi karyawan sangat berpengaruh terhadap usaha kelangsungan perusahaan dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Imbalan balas jasa adalah hal yang paling fundamental bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan. Di era modern ini ilmu pengetahuan, teknologi, organisasi, transportasi terus berkembang termasuk dengan pemikiran kritis terhadap keadilan sosial dalam hubungan antar manusia maka isu kompensasi makin menjadi kompleks.

Sebagai usaha dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan, diperlukan suatu usaha pendekatan dari manajemen perusahaan untuk mengetahui motivasi apa yang membangkitkan kinerja karyawan. Sehingga dengan mengetahui motivasi karyawan, perusahaan dapat mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja secara produktif sehingga tercapai dan terwujud seperti yang telah ditentukan. Perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, dalam usahanya memotivasi karyawan. Salah satu cara

perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan wajar bagi para karyawan, sesuai dengan sumbangan yang telah diberikan karyawan yang bersangkutan kepada perusahaan tergantung pada pendidikan karyawan, ketrampilan yang dimiliki serta jabatan yang diduduki. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

Salah satu tujuan manusia bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi atau balas jasa. Balas jasa adalah gaji dan tunjangan yang diberikan pada karyawan secara langsung maupun tidak langsung misalnya bonus, bagian laba, pensiun, asuransi jiwa, kendaraan, perumahan, pengobatan dan makanan minuman. Balas jasa merupakan prioritas untuk mencapai tujuan pribadi para karyawan. Jika dihubungkan masalah kompensasi ini dengan sistem pengendalian manajemen, kompensasi memberikan pengaruh besar dalam menjalankan suatu perusahaan. Karena setiap individu berpacu mencapai prestasi terbaik demi mendapat balas jasa yang setimpal. Oleh karena itu pengendalian manajemen secara berkesinambungan berhubungan dengan kompensasi. Termasuk makin tinggi tanggungjawab, tugas dan pengawasan maka makin tinggi pula tingkat kompensasi yang didapat. Setiap individu termotivasi jika menerima laporan umpan balik mengenai kinerja, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Keselarasan tujuan adalah proses pencapaian tujuan yang diperoleh dari usaha anggota organisasi untuk mencapai tujuan individu yang secara langsung membantu tercapainya tujuan organisasi. Masalah pengendalian yang utama adalah bagaimana cara mempengaruhi individu dalam bertindak, untuk mencapai

tujuan pribadi karyawan, sekaligus dapat membantu pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan

Menurut Robert N. Anthony dan Vijay Govindarajan dalam bukunya “Management Control System” menyatakan bahwa ada 3 (tiga) paket di dalam manajemen kompensasi yaitu:

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Kompensasi Insentif

Kompensasi berupa gaji dan tunjangan sudah merupakan kompensasi umum yang mutlak dan suatu keharusan yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Tetapi lain halnya dengan kompensasi insentif, yang bersifat khusus dimana kompensasi tersebut merupakan penghargaan di dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan atas keberhasilan atau prestasi yang dicapai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi insentif tersebut sangat berhubungan dengan efektivitas sistem pengendalian manajemen.

Kompensasi insentif yang diberikan oleh perusahaan merupakan suatu ungkapan rasa terima kasih atau penghargaan atas kerja keras karyawan, pemberian insentif tentu saja disambut positif oleh karyawan dan seperti yang diharapkan oleh perusahaan bahwa hal ini dapat menjadi dorongan atau motivasi bagi tiap individu karyawan.

Tidak jarang para manajer berbagai divisi atau unit bisnis memfokuskan strategi tambahan yang memungkinkan divisi atau unit bisnis yang mereka pimpin mencapai tujuan, dengan kata lain dapat menciptakan keefektifan kinerja yang

dipimpinnya. Sementara itu, manusia dalam melaksanakan tugasnya tentu dipengaruhi lingkungan kerja yang ada atau biasa disebut dengan iklim organisasi. Hubungan antar pegawai dengan atasan akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, sehingga terciptanya hubungan yang baik dan komunikasi yang baik. Keefektifan yang terjadi pada sebuah perusahaan merupakan cerminan dari efektifnya kinerja para pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut. Dan tentu saja hal tersebut tidak terlepas dari peran manajer perusahaan yang sangat besar dalam pencapaian tersebut dengan melakukan sebuah pengendalian manajemen yang memiliki sistem yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis bermaksud untuk menulis skripsi dengan judul **“Peranan Kompensasi Karyawan terhadap Pengendalian Manajemen Perusahaan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang yang dikemukakan, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

Apa peranan kompensasi dalam pengendalian manajemen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan dibatasi hanya berkaitan dengan “Peranan Kompensasi Karyawan terhadap Pengendalian Manajemen Perusahaan”. Sejauh mana peranan kompensasi memberi dampak bagi pengendalian perusahaan.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem kompensasi dan pengaruhnya terhadap pengendalian perusahaan. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

Untuk mengetahui peranan kompensasi dalam pengendalian manajemen disuatu perusahaan atau organisasi.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya studi pustaka mengenai Peranan Kompensasi Karyawan terhadap Pengendalian Manajemen Perusahaan antara lain:

a. Bagi Perusahaan

Studi pustaka ini bisa menjadi bahan untuk dipertimbangkan serta evaluasi tambahan dalam memahami faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menciptakan dan mempertahankan sumber daya

manusia yang berkualitas baik dan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak baik bagi karyawan maupun perusahaan dalam jangka waktu yang relatif panjang. Dan juga sebagai bahan pembandingan apakah perusahaan yang berjalan saat ini sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan karyawan dan perusahaan itu sendiri.

b. Bagi Penulis

Hasil studi pustaka ini merupakan sarana untuk menambah pengetahuan bagaimana cara mempertahankan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati dalam manajemen pengendalian suatu perusahaan maupun organisasi.

c. Bagi Pembaca

Studi pustaka ini dapat dijadikan dan ditambahkan sebagai sumber pengetahuan umum terutama mengenai kompensasi dan hubungannya terhadap efektifitas pengendalian manajemen perusahaan serta dapat dijadikan patokan maupun inspirasi untuk para pembaca dari perusahaan lain.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Studi pustaka ini dapat dijadikan bahan referensi dan pembandingan untuk penelitian terkait hal hal yang ada di dalamnya untuk masa yang akan datang terutama penelitian mengenai motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan perusahaan.

1.6. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini menguraikan teori teori serta ilustrasi yang berkaitan dengan masalah yang dibahas oleh penulis dan akan digunakan sebagai dasar untuk mendukung studi pustaka yang dilakukan.

Bab III : Penutup

Dalam bab ini akan diuraikan kesimpulan dari pembahasan yang telah diuraikan.