

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penentuan Pokok Bahasan**

Hal penting yang menjadi pemikiran para pengusaha di era kompetisi yang ketat adalah bagaimana pengusaha bisa mempertahankan kelangsungan hidup suatu bisnis dan bahkan mungkin menang dalam persaingan. Persaingan yang makin intensif, teknologi yang berkembang pesat, pergeseran demografi, keadaan perekonomian yang fluktuatif, dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan di sekitar organisasi/perusahaan. Lingkungan bisnis telah mengalami perubahan, lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi, berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks, dan cepat berubah. Faktor-faktor ini menjadi pendorong bagi pengusaha/eksekutif untuk memikirkan suatu cara agar organisasi/perusahaan bisa bertahan dan menang dalam persaingan.

Salah satu tindakan yang dapat diambil adalah dengan mengatur dan memotivasi anggota yang ada dalam organisasi, supaya mereka bisa mencapai tujuan organisasi. Karyawan sebagai anggota organisasi merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Di era kompetisi yang ketat sekarang ini tidak dapat dipungkiri bahwa sangat erat hubungan antara faktor sumber daya manusia dengan daya saing perusahaan, seperti kualitas barang dan jasa yang dihasilkan, ketepatan waktu, kelangsungan pengiriman

barang, dan sebagainya. Sebenarnya yang perlu dikembangkan dari sumber daya manusia bukan hanya ketrampilan teknisnya saja, namun etos kerja dan motivasi kerja juga sangat penting untuk dikembangkan. Kunci untuk memotivasi orang untuk berperilaku dalam sikap yang memajukan tujuan organisasi terletak pada cara insentif organisasi yang menghubungkan dengan tujuan individu.

Sumber daya manusia mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong/penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan/bekerja. Pemikiran mengatakan bahwa karyawan relatif susah untuk diajak berkembang karena rendahnya motivasi kerja yang disebabkan suasana kerja. Pada awalnya suasana kerja yang dibentuk tidak didasarkan pada penilaian prestasi kerja/pemberian penghargaan kepada prestasi, namun imbalan cenderung diberikan pada semua karyawan dengan periode tertentu yang tetap. Kebijakan yang dilakukan pihak manajemen pada waktu itu menyebabkan karyawan merasa bahwa dengan bekerja seadanya sudah mencapai apa yang diharapkan. Tanpa perlu bersusah payah, setiap tahun mereka pasti mendapat kenaikan gaji dan bonus tahunan. Bagi karyawan yang merasa tidak puas atas imbalan yang diberikan perusahaan, karena tidak sesuai dengan pengorbanan/usaha yang telah diberikan kepada perusahaan, akan merasa kecewa dan berpotensi karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Suatu realita bahwa para manajer/karyawan/anggota organisasi lainnya cenderung mengerahkan upaya yang besar pada aktivitas yang diberi imbalan dan

memberikan aktivitas yang kurang bagi pekerjaan yang tidak diberi imbalan. Hal ini bersifat kritis terutama di era persaingan yang ketat saat ini.

Merencanakan suatu sistem kompensasi manajemen yang baik dan adil merupakan suatu bagian yang penting dan integral dari penentuan suatu keunggulan kompetitif perusahaan dan merupakan suatu perhatian yang penting dari akuntan manajemen. Merekrut, memotivasi, memberikan penghargaan, dan mempertahankan anggota organisasi yang efektif bersifat kritis untuk keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

## **1.2. Pokok Bahasan**

Pokok bahasan yang dapat ditarik dari latar belakang pokok bahasan yang telah diuraikan diatas adalah bagaimanakah sistem kompensasi manajemen yang baik dan adil yang sanggup memotivasi sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan, berkaitan dengan upaya mempertahankan kelangsungan hidup suatu bisnis dan bahkan mungkin unggul dalam kompetisi.

## **1.3. Tujuan Pembahasan**

Tujuan yang ingin dicapai dari pokok bahasan diatas adalah dapat menentukan sistem kompensasi manajemen yang baik dan adil yang sanggup memotivasi anggota organisasi untuk menunjukkan segala kemampuan mereka dan upaya mereka dalam mencapai tujuan perusahaan agar kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan bahkan mungkin unggul dalam kompetisi.