

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari produktifitas kerjanya yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah kompensasi, yaitu imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Tetapi pemberian kompensasi ini haruslah dilakukan dengan sistem yang baik, agar dapat menjadi faktor motivasi karyawan. Sistem kompensasi yang baik, yaitu sistem kompensasi yang mempertimbangkan kelayakan kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Setidaknya kebutuhan hidupnya terpenuhi serta diberikan penghargaan yang tinggi terhadap prestasi kerjanya. Hal ini diyakini mampu memacu produktifitas kerja para karyawan.



Abraham Maslow dalam Theori Hierarki Kebutuhannya mengatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dibagi atas lima tingkatan. Tingkat yang paling utama adalah kebutuhan yang bersifat pemenuhan yang paling dasar bagi manusia, yaitu sandang, pangan dan papan. Selanjutnya menurut Maslow, seseorang akan berusaha untuk memuaskan terlebih dahulu kebutuhan yang paling penting (yang paling dasar), untuk itu bila diperlukan ia akan berusaha mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk dapat memenuhi kebutuhannya tersebut dengan cara apapun. Cara yang paling umum untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut adalah dengan bekerja dan mendapatkan imbalan atau hasil dari suatu pekerjaan. Jika imbalan yang diperolehnya belum dapat mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasarnya, maka ia akan terus berusaha untuk mengerjakan pekerjaan lain yang mungkin dapat mencukupi kebutuhannya, sehingga dengan demikian orang tersebut tidak akan mampu berkonsentrasi kepada pekerjaannya. Hal ini dapat mengakibatkan produktifitas kerjanya menjadi rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa sistem kompensasinya memenuhi kriteria layak dan cukup.

Demikian juga halnya dengan sistem kompensasi yang menghargai prestasi kerja akan dapat pula meningkatkan produktifitas kerja. Setiap karyawan akan giat bekerja apabila perusahaan memberikan penghargaan kepada usaha giat yang dilakukannya, dan apabila karyawan bekerja dengan giat dengan berasumsi bahwa semua sumber daya perusahaan lainnya turut mendukung, maka akan terlihat produktifitas kerjanya yang tinggi.

Bertitik tolak dari latar belakang, maka penelitian mengenai sistem Pengupahan di PR. SURYA PUTERA, dengan judul : **“Peranan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pada PR. SURYA PUTERA.”**



1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut: “Bagaimana peranan sistem informasi akuntansi penggajian pada PR. SURYA PUTERA?”

1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui bagaimana peranan sistem informasi akuntansi penggajian pada PT. SURYA PUTERA.

2. Manfaat penelitian

- a. Untuk dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai pengupahan dan produktifitas kerja karyawan di dalam dunia kerja (perusahaan) yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.
- b. Dapat dipergunakan sebagai bahan masukan di dalam menetapkan kebijakan sistem kompensasi karyawan.
- c. Sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya mengenai kompensasi dan produktifitas kerja karya.

