

ABSTRAK

Motivasi, loyalitas, dan betah tidaknya karyawan umumnya dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang dijalankan perusahaan yang meliputi gaji pokok, tunjangan, komisi, dan bonus. Sistem kompensasi melibatkan dua pihak yaitu perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi dan karyawan sebagai pihak yang menerima kompensasi. Kedua pihak ini memiliki kepentingan yang berbeda sehingga sering menimbulkan perselisihan di antara keduanya. Perusahaan berusaha untuk memberikan kompensasi serendah mungkin namun menginginkan karyawan tetap rajin bekerja sementara karyawan ingin memperoleh gaji yang setinggi mungkin. Keadaan ini menyebabkan *goal congruence* sulit dicapai. Untuk itu akuntansi manajemen berperan dalam menyediakan informasi yang berguna untuk merancang suatu sistem kontrol yang baik untuk mengendalikan perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi sehingga *goal congruence* dapat tercapai.

Obyek penelitian ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam distribusi sepeda motor Yamaha di Pontianak yaitu PT Sentral Sukses Sejahtera. Pada tahun 2002, PT Sentral Sukses Sejahtera melakukan perubahan sistem kompensasi untuk salesmannya yaitu dari sistem kompensasi yang bersifat semi variabel menjadi sistem kompensasi variabel. Tujuan studi ini adalah melihat bagaimana efek perubahan sistem kompensasi tersebut terhadap motivasi dan kinerja salesman.

Perubahan tersebut terutama disebabkan faktor internal perusahaan yaitu rendahnya angka penjualan dan tidak tercapainya target penjualan. Kondisi ini disebabkan salesman tidak termotivasi bekerja dengan sistem kompensasi yang ada. Kebijakan dalam pemberian komisi menimbulkan rasa ketidakadilan karena kompensasi yang diterima tetap sama padahal hasil kinerjanya berbeda. Kebijakan ini memicu kecemburuan antar salesman yang berpengaruh pula pada kinerja mereka.

Menurut *Expectancy Theory* motivasi seseorang dipengaruhi oleh *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. Motivasi salesman PT Sentral Sukses Sejahtera juga dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut sehingga motivasi dan kinerjanya meningkat akibat perubahan sistem kompensasi yang dilakukan. Peningkatan motivasi dan kinerja ini ditunjukkan dengan tercapainya target penjualan. Salesman yang dulu sering bolos kerja menjadi lebih rajin setelah perubahan dilakukan. Ini terjadi karena salesman merasa sistem kompensasi yang diberlakukan sesuai dan mampu memenuhi ekspektasi mereka. Perusahaan juga menunjukkan niat baiknya dengan benar-benar menjalankan sistem kompensasi yang baru tersebut sesuai janjinya.