

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi mempunyai satu atau beberapa pemimpin, dalam organisasi bisnis disebut manajer, manajer adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mencapai hasil tertentu melalui tindakan orang lain (yang berada dibawah tanggung jawabnya). Seorang manajer membuat keputusan tertentu dan menghibau orang lain untuk mengimplementasikan keputusan tersebut, salah satu fungsi manajemen adalah pengendalian. Organisasi merupakan suatu unit sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dalam usaha meraih tujuan tersebut diperlukan suatu pengendalian untuk membantu memperlancar manajemen dalam proses pencapaiannya. Sistem pengendalian ini diperlukan karena perilaku para individu dan kelompok didalam organisasi berbeda-beda yang biasanya dipengaruhi oleh pekerjaan yang mereka laksanakan. Sistem pengendalian organisasi yang juga disebut sebagai system pengendalian *administrative dan birokrasi* didesain untuk mengarahkan atau mengatur aktivitas anggota organisasi agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh pimpinan organisasi. Penerapan suatu sistem pengendalian teretentu secara otomatis akan menyebabkan terbentuknya norma, aturan-aturan dan sistem nilai yang berlaku dalam sistem organisasi tersebut, apabila sistem pengendalian itu tidak sesuai dengan lingkungan pengendalian organisasi, maka penerapan sistem tersebut dapat menimbulkan *disjunctioanl behavior* atau perilaku menyimpang.

Demikian pula halnya dengan kinerja, kerja yang ada kaitannya dengan motivasi, kompensasi, prestasi, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 1995). Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Van Scooter (2000) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi kerja. Bahkan disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu, dapat bekerja sama.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai

kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan ketrampilan. Kinerja bisa meningkatkan kepuasan para karyawan dalam organisasi dengan kinerja tinggi daripada organisasi dengan kinerja rendah (Ostroff, 1992).

Lingkungan pengendalian organisasi merupakan kebijakan yang berupa prosedur-prosedur dan aturan kerja dalam bentuk pengendalian agar sesuai dengan keinginan pihak manajemen atau organisasi, sehingga untuk meningkatkan kinerja manajerial dilakukan melalui lingkungan pengendalian organisasi yang baik, pengendalian diperlukan oleh manajemen untuk membantu memperlancar proses pencapaian tujuan organisasi, organisasi merupakan suatu unit sosial yang dibentuk untuk meningkatkan kinerja manajerial.

Dengan permasalahan seperti diatas penulis ingin menganalisa perbandingan antara gaya kepemimpinan seorang apakah bisa memotivasi karyawan terutama berbicara di dalam konteks industri *real estate*, dimana pada tahun-tahun sekarang sudah banyak merambah di dunia luas usaha-usaha seperti ini. Tentunya kita sebagai orang yang memiliki peluang untuk memulai usaha seperti itu kita butuh suatu analisa yang kuat bagaimana cara kita untuk mengatur atau mensupervisi orang-orang atau karyawan yang bekerja bersama-sama kita. Sehingga penulis ingin melihat usaha-usaha seperti ini memberikan dampak yang positif kepada perekonomian suatu negara. Jika kita lihat berbagai masalah yang timbul didalam manajemen suatu perusahaan yaitu jika kita terus melihat sisi penjualan dan

pendapatan tanpa melihat kinerja dan kurangnya motivasi kepada karyawan hal itu tidak akan berjalan seimbang, jika ingin mengalami pertumbuhan yang cukup memuaskan dalam konteks penerimaan dan pendapatan, oleh karena itu penulis ingin menganalisa lebih dalam kepada PT. Tricon Tunas Sejahtera mengenai masalah gaya kepemimpinan ditambah motivasi karyawan apakah berdampak positif terhadap kinerja karyawan yang berada di PT. Tricon itu sendiri. Sebab, kalau kita cermati jika suatu perusahaan ingin berkembang maju kedepannya maka harus melihat dari sisi pengendalian manajemennya juga semuanya harus berjalan seimbang dan bersama-sama jangan salah satu yang berkembang tapi tidak diikuti oleh perkembangan karyawan, karyawan hanya merasakan kondisi yang sama atau tidak beda dengan karyawan lain yang berada di perusahaan berbeda. Perusahaan pasti ingin merasakan umpan balik dari karyawan dan konsumen, maka dari itu lingkungan pengendalian manajemen perusahaan sangat penting.

Dari pemaparan penjelasan di atas, penulis ingin menganalisa tehnik-tehnik atau cara bagaimana pemimpin memberikan kontribusi lebih terhadap kinerja karyawan, entah dalam hal gaya kepemimpinannya atau dalam PT. Tricon misalnya: adanya kompensasi dan insentif jika memenuhi target, tapi jika karyawan memiliki target seperti itu juga tidak baik, sebab akan memberikan pandangan yang kurang luas dan berkembang sebab hanya karyawan yang memiliki pola pikir yang kurang baik, karyawan baru akan mau bekerja jika ada insentifnya atau benefitnya, tidak memiliki pola pikir yang berkembang untuk perusahaannya yang mau membawa perusahaannya berada satu langkah didepan para pesaingnya.

Konsumen juga memiliki pola pikir masing-masing atau bisa dijelaskan dalam pendapat yang diterima oleh perusahaan mengenai kinerja karyawan di lapangan itu seperti apa, tentunya perusahaan ingin mendapatkan hasil dan umpan balik yang baik, oleh karena itu harus ada bentuk pengendalian manajemen di dalam perusahaan itu sendiri. Jika perusahaan memberikan fasilitas dan pelayanan yang baik kepada konsumen maka itu semua akan berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan kedepannya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas sehingga penulis mengambil tema “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Sejauh mana Pengaruh Sistem Pengendalian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Sejauh mana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Sejauh mana Sistem Pengendalian Manajemen dan Gaya Kepemimpinan secara bersmaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan memperoleh bukti empiris untuk:

1. Mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Tricon (KK).
2. Untuk mengetahui pengaruh keefektifan Gaya Kepemimpinan (GK) terhadap kinerja perusahaan.
3. Untuk mengetahui secara bersamaan pengaruh sistem pengendalian manajemen dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tricon.

1.4 Kegunaan Penelitian

Harapan dari penelitian ini adalah dapat memperoleh informasi yang relevan dan bermanfaat bagi:

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam menentukan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan.

2. Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperkaya wawasan keilmuan serta mengasah kemampuan tentang Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di dalam lingkungan pekerjaan yang sehat.

3. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi, pembandingan, tambahan pengetahuan dan sebagai sarana untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada di penelitian ini.