

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Energi listrik merupakan salah satu kebutuhan masyarakat yang sangat penting dan sebagai sumber daya ekonomis yang paling utama yang dibutuhkan dalam suatu kegiatan usaha. Berkaitan dengan perekonomian, energi listrik dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan penerangan dan juga proses produksi yang melibatkan barang-barang elektronik dan alat-alat/mesin industri (Saepudin, 2016). Dalam kehidupan modern, tenaga listrik merupakan unsur mutlak untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Energi listrik merupakan tolak ukur kemajuan masyarakat, oleh karena itu perusahaan pembangkit listrik di Indonesia harus mampu menghasilkan energi listrik yang memadai. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, oleh karena itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar kinerja perusahaan meningkat.

Simamora (2002:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya perusahaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Mink (1993 : 76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi

memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, pengendalian diri dan kompetensi.

Salah satu alat organisasi yang penting untuk menunjang kinerja yang optimal dari sebuah perusahaan adalah dibutuhkan suatu sistem pengendalian manajemen (Porporato,2006). Menurut Anthony dan Reece ( 1989:824 ) sistem pengendalian manajemen adalah : *nfluence members of the organization to implement the organization*, yang kurang lebih memiliki arti bahwa sistem pengendalian manajemen memiliki fungsi pengendalian terhadap aktivitas-aktivitas dalam suatu organisasi yang diupayakan agar sesuai dengan strategi badan usaha untuk mencapai tujuannya. Setiap perusahaan memerlukan pengendalian manajemen, karena sistem tersebut didesain untuk mengatur aktivitas anggota organisasi melalui para pemimpin (manajer) organisasi agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Proses pengendalian dilakukan melalui para pemimpin (manajer) dengan penentuan tujuan dan strategi pelaksanaan dan pengukuran serta analisis prestasi dan penghargaan. Pengendalian manajemen merupakan salah satu dari beberapa tipe aktivitas perencanaan dan pengendalian yang ada dalam suatu organisasi. Beberapa aktivitas yang termasuk dalam pengendalian manajemen seperti perencanaan aktivitas yang akan dilakukan, pengkoordinasian aktivitas, pengkomunikasian informasi, pengevaluasian informasi, pembuatan keputusan yang menyangkut apakah suatu aktivitas akan dilakukan atau tidak dan bagaimana mempengaruhi orang-orang dalam organisasi untuk merubah perilakunya (Cahyono, 2007: 2).

Selain sistem pengendalian manajemen, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan. Moehariono (2012)

mengungkapkan bahwa keterkaitan antara kompensasi dan kinerja sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan (Ruky, 2001). Menurut Handoko (2003) tujuan pemberian kompensasi yang efektif adalah: memperoleh personil yang bermutu, mencegah keluarnya karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap sikap/prilaku karyawan, pengendalian biaya, serta memenuhi Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah.

PT. Indonesia Power UP Saguling adalah sebuah anak perusahaan PLN yang menjalankan usaha komersial pada bidang pembangkitan tenaga listrik. Saat ini Indonesia Power merupakan perusahaan pembangkit listrik dengan daya mampu terbesar di Indonesia. Bisnis utama PT. Indonesia Power adalah pengoperasian pembangkit listrik di Jawa dan Bali yang tersebar di 8 (delapan) lokasi, yaitu Suralaya, Priok, Saguling, Kamojang, Mrica, Semarang, Perak-Grati, dan Bali. Sebagai salah satu perusahaan pembangkit tenaga listrik terbesar di Indonesia, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya guna meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power UP Saguling”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah terdapat pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Power UP Saguling?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Power UP Saguling?
3. Apakah terdapat pengaruh sistem pengendalian manajemen dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Power UP Saguling?

## **1.3 Maksud & Tujuan Penelitian**

Maksud dan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Power UP Saguling.
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Power UP Saguling.
3. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh sistem pengendalian manajemen dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Power UP Saguling.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dalam hal menganalisa suatu permasalahan di dalam perusahaan terkait penerapan sistem pengendalian manajemen dan kompensasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

##### **2. Bagi Praktisi**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk kemajuan perusahaan melalui pengaplikasian sistem pengendalian manajemen dan pemberian kompensasi kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

##### **3. Bagi Pembaca**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi pembaca terkait pengaruh sistem pengendalian manajemen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta dapat menjadi bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.