

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan global yang terjadi saat ini memberikan banyak pilihan kepada para konsumen, dimana mereka semakin sadar biaya (*cost concius*) dan sadar nilai (*value concius*) dalam meminta produk dan jasa yang berkualitas tinggi. Kondisi ini sangat berguna bagi konsumen karena bisa mendorong terjadinya harga yang lebih rendah, dengan kualitas yang sama, dan semakin banyaknya pilihan. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan dan para karyawan mengalami perubahan yang drastis (Jusuf, 2013: 635). Perubahan yang drastis ini terlihat dari usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas didasari oleh tujuan perusahaan untuk menciptakan inovasi produk baru atau jasa dengan nilai tambah yang optimal dan mereduksi biaya dengan sistem kerja yang lebih efisien. Upaya-upaya tersebut akan meningkatkan pendapatan perusahaan, ruang lingkup pengelolaan ini mencakup seluruh lini perusahaan mulai dari kepemimpinan, sumber daya manusia, informasi, manajemen proses dan fokus pasar atau pelanggan (Adang dan Hernawati, 2013:1)

Di dalam perusahaan, seorang manajemen dituntut untuk dapat meningkatkan motivasi pegawai agar dapat meningkatkan pelaksanaan kinerja karyawan dan dapat menciptakan lingkungan yang harmonis antara manusia dan pelaksanaa kinerjanya agar memaksimalkan efektifitas setiap individu.

Salah satu pendekatan dalam memotivasi karyawan dalam perusahaan ini adalah dengan menerapkan konsep sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan dalam dunia manufaktur dan dagang untuk meningkatkan kualitas pelayanan secara optimal. Sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan merupakan alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan (Sengkey, 2013:1510).

Menurut Mulyadi dan Setiawan (2007:359) Pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi dan personilnya, berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya.

Pengukuran kinerja menurut Anthony & Govindarajan (2005:169), sistem ukuran kinerja merupakan suatu mekanisme yang memperbaiki kemungkinan bahwa organisasi tersebut akan mengimplementasikan strateginya dengan berhasil. Sistem pengukuran kinerja dapat bermanfaat bagi para pemakaiannya apabila hasilnya dapat menyediakan umpan balik yang bisa membantu anggota organisasi dalam usaha untuk melakukan perbaikan kerja lebih lanjut (Halim, 2009:207 dalam Jusuf, 2013)

Sistem pengukuran kinerja akan bermanfaat jika memberikan hasil, yang dimaksud hasil adalah bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik tentu akan membawa perubahan yang baik pula dalam perusahaan, hal itulah yang dibutuhkan perusahaan saat ini agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Menurut Nasution (2005:89 dalam Sengkey, 2013), sistem penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui

standar yang telah ditentukan. Penghargaan sendiri adalah segala bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan, karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

Sistem penghargaan menurut Wibowo (2011:362 dalam Adang dan Hernawati, 2013) atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah dan gaji.

Sistem penghargaan dibutuhkan dalam perusahaan untuk memotivasi kinerja para karyawan yang sudah baik. Ketika kinerja karyawan dalam perusahaan sudah baik kita tidak dapat diam saja, kita perlu memberikan motivasi agar karyawan tersebut terus maju. Jika kita sebagai perusahaan hanya diam, yang akan dirugikan adalah pihak perusahaan karena ketika karyawan sudah bekerja maksimal atau baik ia membutuhkan apresiasi. Perusahaan perlu memberi apresiasi berupa penghargaan atau *reward* untuk memotivasi agar karyawan tersebut mempertahankan kinerja baiknya atau bahkan meningkatkan kembali kinerjanya dalam perusahaan.

Melalui penjelasan di atas penulis bermaksud ingin menguji kembali jika yang menjadi objek penelitiannya adalah Perusahaan retail di Bandung. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada perusahaan retail di Bandung.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada Perusahaan retail di Bandung?
2. Bagaimana pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan retail di Bandung?
3. Bagaimana pengaruh sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan retail di Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada perusahaan retail di Bandung.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan retail di Bandung.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan retail di Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan dan aplikasinya serta meningkatkan pemahaman penulis tentang teori yang ada dan aplikasi mengenai sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan.

2. Bagi Praktisi Bisnis:

Penelitian ini diharapkan dapat disajikan sebagai masukan untuk bahan pertimbangan dalam perbaikan bagi perusahaan supaya kinerjanya semakin baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain atau peneliti selanjutnya yang membahas topik yang berkaitan dengan penelitian ini, ataupun pada objek yang cakupannya lebih luas.

