

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi_situasi era globalisasi yang semakin berkembang mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan-perusahaan yang sudah ada untuk tetap bertahan. Perusahaan dituntut untuk menjaga konsistensi agar selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen, dengan meningkatkan kualitas barang dan jasa untuk menjaga kepercayaan konsumen terhadap perusahaan. Kondisi tersebut dapat menguntungkan konsumen karena bisa mendorong terjadinya harga yang murah, kualitas yang tinggi dan banyaknya pilihan barang dan jasa dikarenakan antar perusahaan-perusahaan bersaing. Dalam dunia persaingan, suatu perusahaan harus mempunyai sistem untuk mengevaluasi kinerja karyawannya. Yang bertujuan untuk mengukur potensi dan kualitas kinerja karyawan yang dijadikan sebagai tolak ukur seorang manajer dalam mengambil suatu keputusan untuk kemajuan perusahaannya. Pengukuran kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari finansial dan non-finansial. Yang termasuk contoh pengukuran kinerja dari non-finansial seperti survey kepuasan pelanggan dan kepuasan karyawan.

Menurut Satrohardiwiryo (2003) penghargaan adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Wibowo (2007) penghargaan yang

diterima oleh manager menengah dan berupa penghargaan finansial dan non finansial. Penghargaan finansial merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri seperti penyelesaian tugas, prestasi, pengembangan pribadi dan lain sebagainya. Apabila harapan para karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka para karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Dengan diterapkannya sistem penghargaan di dalam perusahaan tersebut maka kualitas kinerja dari para karyawan itu sendiri akan semakin terpacu apabila mereka diberikan penghargaan berupa fisik ataupun non fisik yang layak diberikan atas hasil kerjanya. Sehingga manajer dan karyawan akan lebih giat lagi dalam menjalankan tugasnya.

Penghargaan adalah salah satu alasan agar karyawan tetap bertahan di perusahaan. Pemberian penghargaan juga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dengan begitu karyawan akan lebih giat dan termotivasi serta akan merasa dihargai oleh perusahaan. Semakin besar perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawannya maka perusahaan tersebut akan mendapatkan timbal balik yang sesuai, yaitu memaksimalkan produktivitas kerjanya.

Penghargaan yang baik untuk memotivasi karyawan seperti berupa kenaikan gaji, karena salah satu penghargaan yang paling umum dan sering diberikan perusahaan kepada karyawan. Biasanya karyawan yang memperoleh kenaikan gaji adalah mereka yang sudah lama mendedikasikan diri kepada perusahaan atau karyawan yang memiliki produktivitas yang sangat baik. Lalu dengan memberikan bonus, pemberian bonus diberikan ketika perusahaan

mencapai prestasi atau tingkat kemajuan tertentu. Pemberian bonus sifatnya tidak konstan seperti kenaikan gaji karena pemberian bonus merupakan wujud terimakasih perusahaan atas dedikasi dan kinerja karyawan yang mampu membawa perusahaan mencapai tingkat prestasi tertentu. Selain dengan pemberian kenaikan gaji dan bonus, ternyata akomodasi dari perusahaan menjadi salah satu penghargaan yang dinanti-nantikan oleh karyawan. Dengan pemberian penghargaan ini, karyawan dapat melepas penat sesaat dan mencari suasana baru untuk mengembalikan semangat dan ide-ide kreatif untuk perusahaan nantinya. Karena semakin besar perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan maka perusahaan akan mendapatkan timbal balik yang sesuai.

Penerapan sistem pengukuran kinerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari kualitas kinerja serta mengidentifikasi tindakan apa yang perlu dilakukan untuk melakukan suatu perbaikan dalam peningkatan kinerja. Semakin sering suatu perusahaan melakukan pengukuran kinerja pada karyawannya maka perusahaan akan lebih meningkatkan kinerja pada karyawannya, sehingga dengan meningkatnya kinerja maka mutu yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. (IDX: ADHI) merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang konstruksi terbesar yang bermarkas di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1960. Adanya nasionalisasi ini menjadi pemicu pembangunan infrastruktur di Indonesia. Pada tanggal 1 Juni 1974, ADHI berubah status menjadi Perseroan Terbatas. Hingga tahun 2004 ADHI telah menjadi perusahaan konstruksi

pertama yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. PT. Adhi Karya (Persero) menerapkan ISO 9001 : 2008 yaitu sistem manajemen mutu yang bersifat global dan dapat diterima oleh pihak pelanggan. Penerapan ISO 9001 : 2008 diterapkan untuk lokasi *Head Office*, *Plant Precast*, dan *Plant Peralatan* diharapkan dapat mendukung proses bisnis divisi menjadi lebih baik dan responsif dalam memenuhi permintaan pelanggan. Hal tersebut terbukti dengan banyaknya Penghargaan yang diperoleh seperti Indonesia *Most Admired CEO*, Indonesia *Good Corporate Governance Award* 2016, 40 Emiten Terbaik Pilihan Analisis tahun 2016, Indonesia *Most Admired Companies Award* 2016 dan masih banyak penghargaan lainnya. Mendapatkan Indonesia *Most Admired Companies Award* di tahun 2016, PT. Adhi karya menjadi perusahaan idaman para karyawan menunjukkan bahwa terdapat kepuasan kerja bagi para karyawan dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja ini yang mendorong peningkatan kinerja para karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti pentingnya pengukuran kinerja dan pemberian penghargaan terhadap kinerja manajerial menarik untuk diteliti. Sebab, hasil dari penelitian ini menunjukkan sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Peneliti mencoba menguji dengan objek yang sudah ditentukan (Studi Empiris pada PT. Adhi Karya).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk lebih mengetahui sistem pengukuran kinerja dan

penghargaan terhadap kinerja manajerial dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dijadikan sebagai penerapan teori-teori dan memperluas wawasan ilmiah dibidang akuntansi dan penelitian ini akan berguna bila nanti langsung terjun ke masyarakat

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dan digunakan bagi peneliti sebagai pengetahuan dan acuan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh sistem pengukuran kinerja dan penghargaan terhadap kinerja manajerial.

