

ABSTRAK

Pada negara berkembang seperti Indonesia, sumber daya manusia merupakan sumber daya terbesar dan paling banyak digunakan. Sumber daya manusia selain merupakan sumber daya yang paling penting dalam badan usaha karena berperan sebagai pelaksana, juga merupakan sumber daya yang paling sulit untuk dikendalikan. Oleh karena itu, badan usaha besar maupun kecil berusaha untuk mengendalikan tenaga kerja yang dimilikinya melalui suatu sistem pengendalian.

Dalam suatu badan usaha, pengendalian merupakan salah satu fungsi yang sangat penting karena pengendalian tersebut adalah alat manajemen untuk memastikan bahwa badan usaha dapat mencapai tujuannya. Setiap badan usaha memiliki tujuan yang harus dicapai dan mengharapkan individu untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dalam hal ini tujuan badan usaha dan karyawan haruslah selaras agar tujuan badan usaha dapat tercapai.

Pada penulisan skripsi ini akan dibahas mengenai sistem pengendalian manajemen yang meliputi *action control*, *result control*, *personnel* dan *cultural control* yang diterapkan PT 'X' dalam mengatasi masalah motivasi karyawan divisi bengkel dan divisi jasa angkutan bahan bangunan material. PT 'X' merupakan perusahaan keluarga yang bergerak di bidang jasa reparasi dan jasa angkutan bahan bangunan material. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, PT 'X' menerapkan sistem pengendalian manajemen terhadap para karyawannya, khususnya terhadap karyawan divisi bengkel dan divisi jasa angkutan bahan bangunan material. Penerapan sistem pengendalian manajemen ini bertujuan untuk mengatasi masalah-masalah motivasi yang ada sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Namun demikian, dengan sistem pengendalian manajemen yang diterapkan selama ini, PT 'X' masih belum mampu untuk mengatasi masalah motivasi yang terjadi pada para montir, supir dan buruh angkut, seperti kecenderungan untuk bekerja dengan santai, kecenderungan untuk melakukan kesalahan, kejenuhan dalam bekerja ataupun menurunnya motivasi kerja para karyawan.

Hal ini disebabkan karena masih adanya keterbatasan dan kelemahan-kelemahan dalam pelaksanaan sistem pengendalian manajemen berupa tidak adanya pemberian *reward financial*, *punishment* yang kurang

tegas, kurangnya pengawasan dari atasan, tidak ada standard tertentu untuk memberikan *reward*, ataupun tidak adanya pedoman tertulis yang jelas kepada para karyawan.

Suatu pengendalian dikatakan efektif apabila pengendalian tersebut mampu menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi dan membantu badan usaha dalam mencapai tujuannya. Untuk mengatasi permasalahan yang terjadi di PT 'X', peneliti memberi rekomendasi untuk perbaikan sistem pengendalian manajemen dengan mengacu pada masalah-masalah motivasi para karyawan yang terjadi. Perbaikan-perbaikan tersebut antara lain perlu adanya *review* terhadap target kinerja karyawan, pemberian *reward financial* dan *non financial* sesuai kinerja karyawan, pemberian punishment yang lebih tegas, adanya briefing pada setiap akhir bulan, pengadaan *training* di tengah-tengah masa kerja dan pedoman atau peraturan tertulis pada masing-masing bagian. Disamping itu perlu adanya pengawasan yang ketat dan berkesinambungan dari atasan untuk tetap menjaga arah dan tindakan karyawan dalam mencapai tujuan badan usaha. Dengan beberapa rekomendasi tersebut diharapkan dapat menyempurnakan sistem pengendalian manajemen PT 'X' sehingga dapat mengatasi masalah-masalah motivasi yang dihadapi oleh para karyawan yang akhirnya berdampak pada peningkatan kerja karyawan tersebut.

