

## ABSTRAK

Persaingan bisnis yang ketat memunculkan paradigma baru bahwa hanya perusahaan besar saja yang dapat tetap bertahan dalam kondisi ekonomi saat ini. Akan tetapi, pada kenyataannya, pandangan tersebut tidak selamanya benar. Perusahaan yang ingin berkembang dan bertahan dalam peliknya kondisi ekonomi saat ini tidak hanya harus memiliki struktur modal yang kuat, seperti halnya perusahaan-perusahaan raksasa. Hal ini terbukti dari hasil survei yang diadakan di Australia, yang menunjukkan semakin pesatnya perkembangan jumlah, skala, dan sektor badan usaha keluarga yang umumnya tidak bermodal besar. Hasil survei tersebut dapat mengubah paradigma masyarakat pada umumnya yang beranggapan bahwa badan usaha keluarga akan sulit berkembang, terlebih di persaingan bisnis saat ini, karena berbagai kompleksitas didalamnya, seperti masalah regenerasi kepemimpinan atau pengelolaan yang tertutup.

Semakin berkembangnya jumlah dan skala badan usaha keluarga tersebut tidak terlepas dari sistem pengendalian manajemen yang tepat didalamnya. Sistem pengendalian manajemen yang berfokus pada cara pengelolaan dan pengendalian perilaku karyawan yang baik dalam suatu organisasi, memegang peranan penting karena kinerja karyawan akan menentukan kesuksesan suatu perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Salah satu bentuk pengendalian manajemen yang paling dominan pada sebagian besar badan usaha keluarga adalah *personnel* dan *cultural control* karena kedua bentuk kontrol tersebut lebih mudah diimplementasikan dan pengaruh ikatan emosional yang cenderung kuat dalam suatu badan usaha keluarga mempermudah pelaksanaan kontrol tersebut. Akan tetapi, pada badan usaha keluarga yang telah berskala besar seperti halnya PT "X" yang menjadi objek penelitian penulis pada skripsi ini, pelaksanaan *personnel* dan *cultural control* saja tidak cukup untuk mengendalikan perilaku karyawan yang berjumlah besar. Oleh karena itu, *personnel* dan *cultural control* perlu dibarengi dengan pelaksanaan kontrol yang lain, salah satunya yaitu dengan penerapan sistem kompensasi.

Keberhasilan pelaksanaan kontrol dalam suatu badan usaha tergantung dari efektivitas gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Di samping mengelola dan mengendalikan perilaku karyawan dengan baik, pemimpin juga harus mampu membawa karyawan untuk terus menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi eksternal perusahaan yang dinamis, yang salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk inovasi. Oleh karena itu, penulis mengadakan penelitian lebih dalam terhadap PT "X" yang bergerak di bidang industri farmasi, agar dapat memahami bagaimana gaya kepemimpinan dalam penerapan sistem kompensasi dan pelaksanaan *personnel* dan *cultural control* dapat berpengaruh terhadap inovasi karyawan dalam suatu perusahaan.