

ABSTRAK

Management control system, sebagai alat penunjang suatu keberhasilan dalam badan usaha tentu harus selalu diperhatikan dan diterapkan sebaik mungkin oleh pihak manajemen. Para karyawan juga harus memberikan dukungannya untuk mensukseskan sistem pengendalian yang diterapkan dalam badan usaha tersebut, sehingga tujuan badan usaha dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu bentuk *management control system* adalah *reward* dan *punishment* dimana sistem *reward* ini sebagai salah satu alat kontrol yang biasa digunakan oleh badan usaha, baik yang berskala usaha besar maupun kecil.

Dengan adanya sistem *reward* ini maka pengendalian terhadap para karyawan menjadi lebih mudah karena dengan adanya sistem *reward* ini karyawan akan cenderung berusaha sedemikian rupa untuk mencapai *reward* yang ditawarkan oleh pihak manajemen dan menjauhi aktivitas yang dianggap dapat menimbulkan *punishment* bagi karyawan tersebut. Oleh sebab itu, pihak manajemen harus dapat menentukan sistem *reward* yang benar-benar sesuai dengan tuntutan karyawan dan kondisi badan usaha sehingga mampu bertindak sebagai alat kontrol yang baik dalam pencapaian tujuan badan usaha secara keseluruhan.

Obyek penelitian ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan peralatan dapur email, termasuk panci, peralatan masak anti lekat dan kemasan kaleng. PT."X" ini juga telah menerapkan *reward system* sebagai alat kontrolnya terhadap para karyawan yang ada. Dalam skripsi ini akan difokuskan pembahasannya pada penerapan *reward system* terhadap para karyawan dalam PT."X" dalam artian tidak termasuk para manajer yang ada. Tujuan studi ini adalah bagaimana peranan penilaian kinerja dan *reward system* dalam memotivasi karyawan PT."X".

Selama ini *reward* yang telah diterapkan PT."X" belum dapat memicu motivasi dan peningkatan kinerja dari para karyawan yang ada, hal ini disebabkan perusahaan kurang memperhatikan tuntutan-tuntutan yang diharapkan karyawan. Perusahaan hanya memberikan *reward* yang masih berupa *financial reward* saja dan tidak memberikan *reward* berupa *non-financial reward*. Hal ini juga yang dianggap menyebabkan sistem *reward* yang dijalankan kurang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, misalnya saja pada bagian pemasaran dimana sebagian besar dari target penjualan yang ditetapkan tidak dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan demikian juga yang terjadi pada bagian-bagian lainnya. Karyawan cenderung malas untuk memberikan "segalanya" kepada perusahaan dalam artian belum memberikan kinerja terbaiknya. Keadaan ini bisa berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan dimana tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tidak tercapai.