

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan perekonomian Indonesia tidak terlepas dari perkembangan era globalisasi. Dalam persaingan global, perusahaan dituntut untuk selalu menjaga konsistensi, bahkan lebih meningkatkan kualitas barang atau jasanya agar menjaga kepercayaan konsumen terhadap perusahaan. Untuk dapat bertahan dan berhasil dalam kondisi seperti itu, manajer dalam perusahaan dituntut untuk mempelajari dan menguasai teknik baru yang digunakan dalam perusahaan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan pelaksanaan kinerja mereka.

Pola pikir dan cara bekerja yang baik akan menghasilkan produksi yang berkualitas. Selain itu, seseorang yang memegang jabatan manajerial diharapkan mampu memaksimalkan daya saing perusahaan dan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial. Menurut penelitian Dewi (2013), kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial antara lain: perencanaan, investigasi, koordinasi, pengaturan staf, negosiasi, dan lain-lain. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasi.

Kualitas atau mutu produk yang dihasilkan perusahaan adalah salah satu faktor penting yang berkaitan dengan kinerja manajerial. Salah satu sistem yang dapat dikembangkan menjadi pendekatan dalam perusahaan untuk menghadapi era globalisasi karena persaingan global yang semakin ketat ini adalah dengan menggunakan atau menerapkan konsep sistem *Total Quality Management (TQM)*,

serta mempersiapkan diri mengembangkan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan manajer dengan tujuan kualitas proses produksi dapat meningkat. Penelitian Kurnianingsih (2005) dalam Mardiyati dan Prabowo (2015) menyatakan bahwa untuk mencapai usaha memaksimalkan daya saing organisasi maka perusahaan perlu menerapkan suatu teknik *Total Quality Management (TQM)*. Apabila perusahaan menerapkan konsep *TQM*, maka akan mengurangi biaya operasi dan meningkatkan penghasilan sehingga laba akan semakin meningkat.

Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Narsa dan Yuniawati (2003) dalam Mardiyati dan Prabowo (2015) yang menyatakan bahwa selain penerapan *TQM*, perusahaan juga perlu menerapkan sistem akuntansi manajemen sebagai mekanisme untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku karyawan dalam berbagai cara yang memaksimalkan kesejahteraan organisasi dan karyawan. Sistem akuntansi manajemen meliputi sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan.

Penelitian Hernawan, Mahmud, dan Agustina (2014) menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja sebagai salah satu bagian dari sistem pengendalian manajemen sangatlah penting bagi manajer guna mengevaluasi perencanaan masa depan. Suatu sistem merupakan suatu cara tertentu yang bersifat repetitif untuk melaksanakan suatu atau sekelompok aktivitas. Sistem memiliki karakteristik berupa rangkaian langkah-langkah yang berirama, terkoordinasi dan berulang. Sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan.

Penghargaan (*reward*) merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap apa yang telah ia kerjakan. Penelitian Dewi (2013) menyatakan bahwa *reward* yang berbasis kinerja memberikan dua manfaat, yaitu memberi motivasi dan memberi informasi. Semakin besar perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan, maka perusahaan tersebut akan mendapat timbal balik yang sesuai, yaitu maksimalisasi dalam produktivitas kerja.

Selain sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan, kinerja manajer akan semakin meningkat apabila mereka memiliki komitmen organisasi yang kuat. Penelitian Susanti (2014) mengartikan komitmen organisasi sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Tinggi/rendahnya suatu komitmen organisasi yang terdapat di dalam seorang individu dapat dilihat dari bagaimana individu tersebut menilai kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Jika komitmen organisasi yang terdapat dalam individu tinggi, maka kepentingan organisasi akan menjadi prioritas utama dibandingkan dengan kepentingan pribadi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diperoleh gambaran bahwa implementasi *TQM* perlu diikuti pula dengan penerapan komponen-komponen dari sistem akuntansi manajemen. Dalam penelitian ini sistem akuntansi manajemen yang digunakan adalah sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan, juga komitmen organisasi. Dengan adanya sistem pengukuran

kinerja, memberikan mekanisme penting bagi karyawan untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu selanjutnya. Dalam penerapan sistem penghargaan di dalam perusahaan, kualitas kinerja dari individu sendiri akan semakin terpacu apabila mereka diberikan umpan balik yang sesuai atau layak atas hasil kerjanya. Demi mencapai tujuan organisasi, komitmen organisasi merupakan hal yang penting, karena komitmen organisasi akan mendorong individu untuk berusaha keras dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Penelitian mengenai pengaruh *TQM*, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial ini juga telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Hernawan, Mahmud, dan Agustina (2014) dan Kumentas (2013). Dalam penelitian tersebut dibahas pengaruh *TQM*, sistem pengukuran kinerja, dan penghargaan terhadap kinerja manajerial. Penelitian Kumentas (2013) dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 50 orang responden dari populasi sebanyak 156 pegawai PT. Pos Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa hanya sistem pengukuran kinerja yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Perbedaan penelitian Kumentas (2013) dengan penelitian ini adalah, bahwa dalam penelitian ini peneliti menambahkan satu variabel independen, yaitu peneliti mencoba menganalisis apakah komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Responden dalam penelitian ini adalah manajer Perusahaan Batik Danar Hadi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “PENGARUH *TOTAL*

QUALITY MANAGEMENT, SISTEM PENGUKURAN KINERJA, SISTEM PENGHARGAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Kasus pada Perusahaan Batik Danar Hadi).”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *Total Quality Management* berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial.
4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan tambahan wawasan yang bermanfaat mengenai pentingnya pemanfaatan *TQM*, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada suatu instansi atau perusahaan serta dapat diterapkan di dunia pekerjaan.
2. Bagi perusahaan Batik Danar Hadi dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja manajerialnya.
3. Bagi akademisi, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

E. Sistematika Penulisan

Sebagai arahan untuk memudahkan dalam penelitian, penulis menyajikan susunan penulisan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang penjelasan akuntansi manajemen, *TQM*, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, komitmen organisasi, kinerja manajerial, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB III. METODE PENELITIAN

Berisi tentang metode penelitian yang digunakan meliputi desain penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data

dan sumber data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data.

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang deskripsi data, pengujian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil analisis data.

BAB V. PENUTUP

Menyajikan simpulan yang diperoleh, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang diperlukan.