

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, dimana dunia semakin menyatu, tidak bisa lagi kejadian di suatu negara tertutup bagi dunia luar, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan jaman. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia, baik itu industri perdagangan, manufaktur, maupun jasa. Globalisasi ekonomi menyebabkan persaingan bisnis dalam berbagai industri berlangsung secara dinamis sejalan dengan perubahan lingkungan.

Tingkat persaingan yang semakin ketat, perubahan selera konsumen, kemajuan teknologi, serta perubahan sosial ekonomi yang memunculkan berbagai tantangan dan peluang dalam bisnis. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Kondisi tersebut menyiratkan perlunya optimalisasi kinerja perusahaan, dengan karyawan sebagai garda depannya. Salah satu alat yang dapat membantu dalam mengatasi masalah perekonomian adalah komitmen organisasi.

Perilaku organisasional sebagai ilmu dasar aplikasi kebijakan manajemen sumber daya manusia telah memfasilitasi berbagai kajian empiris mengenai berbagai faktor perilaku organisasional terhadap kinerja. Robins (2001) dalam Imam Ghozali (2006) menyatakan bahwa keluaran yang diharapkan dari studi perilaku organisasional adalah produktivitas, tingkat kemangkiran yang rendah, serta kepuasan kerja. Dua konsep yang hendak diteliti sebagai prediktor kinerja pada penelitian ini adalah komitmen organisasional dan etika kerja. Komitmen terhadap organisasi merupakan subjek yang saat ini mendapat peningkatan perhatian dari peneliti perilaku organisasional. Komitmen organisasi ini juga merupakan suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan mengerahkan segala upaya atas nama organisasinya dengan suatu keyakinan penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi, dan menurut Meyer et.al (1990) dan Supriyono (2005) dalam Imam Ghozali (2006) komitmen tersebut merupakan sifat dari komitmen efektif. Komitmen efektif mempunyai hubungan yang kuat dengan hasil-hasil kerja atau kinerja, dari penelitian Nouri dan Parker (1998) dalam J. Sumarno (2006) dihubungkan dengan kinerja manajerial menunjukkan hubungan yang positif. Komitmen organisasi berkaitan dengan keterlibatan, identifikasi, serta loyalitas individu pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi yang ada diharapkan dapat meningkatkan kesadaran bahwa karyawan untuk menjalankan kerjanya dengan sungguh-sungguh. Komitmen organisasi yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi dan produktivitas

yang rendah pula karena karyawan tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan, dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan akhir dan memenuhi tanggungjawab sosialnya, sebagian besar tergantung pada manajer. Apabila manajer mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki. Seberapa baik manajer melakukan perannya dalam mengerjakan tugas-tugas yang merupakan isu utama yang banyak diperdebatkan akhir-akhir ini.

Dari beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Yunita (2007) menunjukkan hasil yang positif pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Pada penelitian Yunita (2007) variabel komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial sebagai variabel intervening. Sedangkan dalam penelitian ini peneliti mencoba meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial dengan adanya beberapa variabel moderating. Seringkali ditemukan hubungan yang positif komitmen terhadap kinerja. Dari penelitian Sumarno (2005) ditemukan hubungan negatif gaya kepemimpinan dengan kinerja manajer. Temuan ini menjadi sebuah hal yang menarik untuk diteliti. Faktor yang dapat dijadikan sebagai pengukur kinerja adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Saat ini ketiga hal tersebut menjadi suatu hal yang biasa dipraktekkan dalam dunia usaha dan telah menjadi isu sentral dalam dunia bisnis maupun dalam dunia akademis. Motivasi dan alasan peneliti dalam penelitian ini adalah masih bervariasinya hasil penelitian mengenai komitmen organisasi dan kinerja. Budaya organisasi yang baik

dapat meningkatkan komitmen organisasi dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang baik juga. Gaya kepemimpinan yang baik dari seorang atasan juga diharapkan dapat meningkatkan pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Pemberian penghargaan kepada seseorang biasanya juga dapat membuat seseorang menjadi semakin loyal dan termotivasi dalam melakukan segala aktivitasnya di tempat ia bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Pada penelitian ini, peneliti memilih staf akuntansi di perusahaan perbankan yang ada di Palembang untuk dijadikan objek penelitian. Alasan peneliti mengambil staf akuntansi di perusahaan perbankan sebagai objek penelitian ini karena sebagaimana yang diketahui peneliti sudah maraknya bank-bank yang sudah ada, khususnya di Palembang. Banyak bank yang menawarkan bonus, bunga tabungan besar, KPR ringan, dan pelayanan jasa lain bagi para calon nasabahnya. Dengan semakin banyaknya bank di Palembang ini semakin bingung nasabah untuk memilih bank mana yang akan dipilih. Pintar-pintar bank yang bersangkutan melalui marketingnya agar berhasil mendapatkan nasabah dengan berbagai strategi yang telah dibuat. Dengan persaingan yang semakin ketat dan strategi masing-masing bank yang semakin baik dan bagus, maka ada juga bank yang akhirnya tidak mampu bertahan lama dan akhirnya harus tutup. Dari beberapa fenomena yang terjadi, peneliti ingin mengetahui bagaimana suatu kinerja suatu bank yang ada di Palembang sampai saat ini. Dengan adanya komitmen yang tinggi dari para karyawannya, terutama dari manajer dan staf akuntansi maka akan semakin baik kinerjanya di bank tersebut. Didukung dengan adanya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem

penghargaan yang baik, diharapkan komitmen organisasi ini dapat semakin mempengaruhi kinerja manajerial di bank, agar dapat semakin bertahan di era globalisasi yang semakin maju dan canggih ini. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sistem penghargaan sebagai Variabel Moderating”.

## **B. Rumusan Masalah**

Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan, sebagai variabel moderating?

## **C. Hipotesis**

Dalam penelitian ini diambil hipotesis, yaitu:

**H1** = Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating.

**H2** = Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating.

**H3** = Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan sistem penghargaan sebagai variabel moderating.

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating.
2. Membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating.
3. Membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial dengan sistem penghargaan sebagai variabel moderating.

#### **E. Manfaat Penelitian**

a) Bagi Perusahaan

Memberikan manfaat ilmiah yang bermanfaat untuk mempertimbangkan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan agar lebih produktif dan efisien.

b) Bagi Peneliti

Memberikan gambaran secara realistis tentang permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dalam hubungannya dengan ilmu pengetahuan yang pernah dipelajari sehingga akan membuka wawasan berpikir dalam memecahkan permasalahan yang ada dalam praktek dunia usaha.

## **F. Metode Penelitian**

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian studi lapangan, dimana data-data yang diperoleh didapat dari kuisisioner yang disebarkan.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (1999) adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan populasi staf akuntansi yang bekerja di perusahaan perbankan yang ada di kota Palembang.

Sampel menurut Suliyanto (2005) adalah bagian populasi yang karakteristiknya hendak kita uji. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah staf-staf akuntansi pada bank-bank tersebut.

### 3. Jenis Data Penelitian

#### Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti yaitu para staf akuntansi yang bekerja di perusahaan perbankan di kota Palembang. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada staf akuntansi yang bekerja di perusahaan perbankan di kota Palembang.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui metode survei dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada staf akuntansi yang bekerja di perusahaan perbankan di kota Palembang.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengolah dan menguji kualitas data, penulis menggunakan teknik analisis data, yaitu:

### **a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Sebelum menganalisa hasil kuisioner yang diperoleh, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, dimana kualitas data penelitian tersebut ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data yaitu validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat atau valid alat ukur yang dipakai untuk menguji kuisioner. Pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan tugas ukurannya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Untuk mengukur valid tidaknya suatu data digunakan metode deskriptif statistik frekuensi dengan rumus korelasi ( $r$ ) *Product Moment*.

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% dimana keputusan mengenai valid maupun tidaknya tiap butir pertanyaan akan diambil dengan melihat koefisien korelasi hitungnya ( $r$ ) yang pada taraf signifikan yang ditentukan. Apabila koefisien korelasi hitungnya lebih besar daripada nilai koefisien korelasi pada tabel maka instrumen yang diuji dinyatakan valid.

Selain uji validitas, digunakan juga uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur digunakan berulang kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur

yang sama pula. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Teknik ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam skala *Likert*. Dalam teknik ini jumlah varian tiap butir pertanyaan, kemudian dicari varian total (*alpha*) dengan syarat nilai tersebut lebih besar dari 0,60 (Nunnaly 1962 dalam Leni, 2008).

#### **b. Statistik Deskriptif**

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) tentang suatu data, seperti berupa data minimum, maximum, rata-rata, standar deviasi, dan lain sebagainya. Dan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini diperlukan statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan/menggambarkan data yang telah terkumpul. Statistik deskriptif menggunakan paket program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*)

#### **c. Pengujian Asumsi Klasik**

Untuk menguji apakah model regresi berganda dapat digunakan sebagai dasar estimasi yang tidak bias maka dilakukan uji asumsi klasik yaitu: uji multikolinearitas dan uji normalitas.

#### **d. Analisis Regresi Berganda (Hipotesis)**

H1, H2, dan H3 diuji dengan menggunakan MRA (moderate regression system). MRA merupakan bentuk regresi yang dirancang secara hirarki untuk menentukan interaksi antara variabel independen dengan variabel moderat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha=5\%$ .

Persamaan statistik yang digunakan untuk hipotesis ini adalah:

$$\mathbf{KM = a + b_1KO + b_2BO + b_3GK + b_4SP + b_5KO.BO + b_6KO.GP + b_7KO.SP + e}$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- KO = Komitmen Organisasi
- KM = Kinerja Manajerial
- BO = Budaya Organisasi
- GK = Gaya Kepemimpinan
- SP = Sistem Penghargaan

Diterima atau ditolak hipotesis ditentukan dari signifikansi nilai t interaksi antara variabel independen yaitu Komitmen Organisasi (KO) dengan variabel moderasi Budaya Organisasi (BO), Gaya Kepemimpinan (GK), dan Sistem Penghargaan (SP). H1, H2, dan H3 diterima jika nilai  $t \leq 0,05 / 5\%$ .

### **G.Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab, dimana dari masing-masing bab terbagi kedalam beberapa sub bab dan antara sub bab dengan sub bab yang lain mempunyai hubungan yang terkait erat.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pendahuuan dimana didalamnya menjelaskan latar belakang masalah yang dibahas, perumusan masalah, hipotesis, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan mengenai teori-teori yang melandasi bagaimana “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial melalui Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Sistem penghargaan, dan Partisipasi Anggaran sebagai Variabel Moderating”.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis data, jenis penelitian, metode pengumpulan data, dan teknik sampel yang digunakan untuk proses pengolahan data agar menghasilkan suatu kesimpulan.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi pengolahan data dan pembahasan atas masalah yang telah peneliti rumuskan serta hasil yang diperoleh selama melakukan penelitian.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir dari penelitian ini, dalam bab ini peneliti mengambil suatu kesimpulan dari bab-bab sebelumnya dan akan memberikan sedikit rekomendasi atau saran yang mungkin akan berguna. Membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating.