

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam persaingan global yang semakin ketat ini, maka setiap perusahaan harus mampu menghasilkan produk (barang atau jasa) yang memiliki daya saing untuk berkompetisi dengan pesaing lainnya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan perlu melakukan beberapa program peningkatan manajemen. Salah satu caranya dengan mengadakan evaluasi kinerja manajer yang menggunakan standar pengukuran kinerja yang tepat. Hal itu dilakukan agar pihak manajemen perusahaan dapat mengambil keputusan yang tepat demi kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Pengukuran kinerja manajer merupakan proses atau sistem yang digunakan untuk mengukur prestasi yang diharapkan dapat mempengaruhi tingkah laku manajer dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi wewenangnya. Sistem pengukuran kinerja juga menyediakan informasi yang relevan untuk pengambilan keputusan. Informasi yang relevan diperoleh dari alat ukur kinerja yang mencakup informasi keuangan dan informasi non keuangan.

Informasi-informasi yang relevan dan tepat dapat meningkatkan kinerja manajer karena dengan informasi tersebut maka para manajer dapat membuat strategis dan memprediksi lebih akurat mengenai lingkungan bisnis sehingga menghasilkan pengambilan keputusan alternatif yang lebih baik. Dengan

demikian sistem pengukuran kinerja membantu para manajer dalam mendapatkan informasi yang relevan dan mengevaluasi keputusan masa lalu.

Sistem pengukuran kinerja juga digunakan sebagai dasar sistem penghargaan. Dimana dengan adanya penghargaan yang diberikan berkaitan kinerjanya maka para manajer akan berusaha dengan maksimal untuk menghasilkan kinerja terbaiknya. Manajer yakin akan mendapatkan timbal balik yang sepadan dengan usaha yang telah manajer berikan kepada perusahaan.

Selain itu, sistem pengukuran kinerja memberikan suatu gambaran tentang kesukaan, nilai, pemahaman, dan jenis peluang yang dapat dimanfaatkan oleh para manajer dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat diraih dengan memfokuskan secara sistematis pada informasi yang bermanfaat dan mengabaikan informasi yang tidak relevan.

Manfaat dari pengukuran kinerja bagi manajemen perusahaan (Mulyadi 2001:416) antara lain mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian secara maksimum; membantu pengambilan keputusan seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian; mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan; menyediakan umpan balik dan; menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan baik penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri maupun penghargaan ekstrinsik yang terdiri dari kompensasi baik yang berupa kompensasi langsung (gaji, honorarium lembur dan hari lembur, pembagian laba, pembagian saham, dan bonus), kompensasi tidak langsung (asuransi kecelakaan, asuransi hari tua, honorarium liburan, dan tunjangan masa sakit), dan kompensasi non

keuangan (ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, dan tempat parkir luas).

Informasi mengenai kinerja merupakan kunci awal dari kejelasan peran. Menurut Lawler (1992) berargumen bahwa informasi tentang misi suatu organisasi dan kinerja dibutuhkan untuk individu yang mengetahui bagaimana harus bertindak. Dalam kaitan sistem pengukuran kinerja terhadap kejelasan peran yaitu memberikan harapan dan menjelaskan perilaku yang tepat sehingga diharapkan dapat meningkatkan pemahaman para manajer akan peranan kerja mereka. Dengan demikian, kejelasan peran dapat memperkuat harapan dari suatu kinerja dalam meningkatkan kinerja manajerial.

Menurut penelitian sebelumnya yaitu hanya memfokuskan pada hubungan antara sistem pengukuran kinerja dan hasil dari organisasional dan laba atas harga saham (Chenhall, 2003; Ittner *et al*, 2003 yang dikutip dalam Syaiful Rahman, 2007). Beberapa penelitian lain yang dilakukan oleh (Henry 2006 yang dikutip dalam Syaiful Rahman, 2007) tentang pengaruh budaya organisatoris atau budaya perusahaan terhadap dua atribut dari sistem pengukuran kinerja, yaitu keragaman pengukuran dari penggunaan sistem pengukuran tersebut. Selain itu, sistem pengukuran kinerja dapat mengkomunikasikan prioritas organisasional dan informasi kinerja untuk setiap individu yang bisa membantu meningkatkan pemahaman manajer akan peran kerja mereka (Simon, 2000 yang dikutip dalam Syaiful Rahman, 2007).

Dari latar belakang ini maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kejelasan Peran dan Kinerja

Manajerial". Dimana dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu baik para akuntan, perusahaan, maupun penelitian selanjutnya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial melalui kejelasan peran sebagai variabel intervening?

## **C. Hipotesis**

Adapun perumusan hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1 : Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

H2 : Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial melalui kejelasan peran.

## **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian tentang pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kejelasan peran dan kinerja manajerial memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Memberikan bukti empiris bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial.

2. Memberikan bukti empiris bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial melalui kejelasan peran.

### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian tentang pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kejelasan peran dan kinerja manajerial memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi akuntan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi di bidang Akuntansi Manajemen dan Akuntansi Keperilakuan terutama penelitian terhadap pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kejelasan peran dan kinerja manajerial.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan yang belum menerapkan sistem pengukuran kinerja untuk mencoba menerapkannya pada perusahaan. Namun pada perusahaan yang sudah menerapkan sistem pengukuran kinerja diharapkan penelitian ini mampu menyediakan informasi-informasi yang dibutuhkan bagi perusahaan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian lain yang melakukan penelitian serupa.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan Penelitian Survey. Menurut Sugiyono (2003:7), Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupaun psikologis.

### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh manajer perusahaan di kota Palembang yang alamat perusahaan terdaftar di *Yellow Pages* edisi Maret 2011-2012. Metode *purposive sampling* yang digunakan dalam teknik pengambilan sampel dimana sampel dipilih harus memenuhi kriteria yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Kriterianya sebagai berikut:

1. Manajer perusahaan bukan pemilik perusahaan.
2. Manajer yang telah bekerja > 1 tahun.

### **3. Data Penelitian**

Jenis data penelitian yang digunakan adalah data primer (*primary data*). Menurut Suliyanto (2006) Data primer adalah data didapat langsung dari obyek yang akan diteliti tanpa melalui perantara.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer pada penelitian ini berdasarkan *Yellow Pages* edisi Maret 2011-2012 yaitu melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data penelitian dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya berdasarkan penelitian atau teori-teori yang relevan kepada responden mengenai obyek yang diteliti. Jenis teknik kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dimana responden tinggal memilih jawaban yang disediakan oleh peneliti.

#### 5. Teknik Analisis Data

Teknik pengujian data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 14 *For Windows*, yang terdiri dari:

a. Pengujian Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan perbandingan antara hasil penelitian dengan  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha = 0,05$ . Jika  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai positif, maka pertanyaan dikatakan valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dari data yang telah dikumpulkan menggunakan teknik analisis *alpha*. Teknik ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam skala likert.

c. Asumsi klasik

Asumsi klasik terdiri dari uji Multikolinearitas, dan uji Normalitas.

## 6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1 (H1) dan hipotesis 2 (H2) diuji menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan bantuan SPSS 14. Analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Iman Gozali; 2005;160).

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural, yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kejelasan peran dan kinerja manajerial.

Adapun persamaan statistik yang digunakan adalah :

$$KP = b_1SPK + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$KM = b_1SPK + b_2KP + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Dimana:

KM = Kinerja Manajerial

SPK = Sistem Pengukuran Kinerja

KP = Kejelasan Peran

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = Koefisien Variabel

e = Standar Error

## **7. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pendahuluan dimana didalamnya menjelaskan tentang latar belakang masalah yang dibahas, perumusan masalah, hipotesis, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan teori-teori dari berbagai literatur yang dibutuhkan dalam penelitian. Teori-teori dalam penelitian ini merupakan teori yang berkaitan dengan sistem pengukuran kinerja, kejelasan peran, dan kinerja manajerial, dan penelitian terdahulu.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis data, populasi dan sampel, data penelitian, teknik pengambilan data, kerangka pemikiran, definisi operasional dan ukuran variabel, teknik analisis data, dan uji hipotesis.

### **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, keterbatasan penelitian, dan akan memberikan sedikit rekomendasi atau saran yang mungkin berguna bagi penelitian selanjutnya.