

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang handal merupakan hal yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Pada era globalisasi saat ini juga menimbulkan persaingan bisnis antar perusahaan yang makin sengit. Perusahaan yang saat ini lingkup bisnisnya hanyatingkat lokal harus lebih inovatif untuk menjamah pasar internasional. Perkembangan Perekonomian saat ini juga menuntut perusahaan lebih kreatif untuk menjaga kinerja perusahaan.

Dalam kehidupan organisasi terdapat pemimpin yang menggerakkan dan mengatur bawahannya ke arah pencapaian tujuan. Pengambil keputusan pada suatu organisasi menjadi faktor penting dalam organisasi, artinya manajer memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan dan kondisi yang lebih baik. Pemimpin harus mampu memainkan peranan yang sangat penting serta menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Manajer merupakan ujung tombak dari pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam pencapaian target perusahaan, namun ketidak mampuan manajer dalam mengendalikan dan mengawasi kegiatan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja manajerial perusahaan. Untuk mensiasati perkembangan tersebut perusahaan harus menyiapkan strategi-strategi yang lebih selangkah kedepan.

Dalam perusahaan, Kinerja manajerial adalah hal yang sangat krusial pada manajemen perusahaan keseluruhan. Kinerja manajerial yang baik merupakan suatu parameter keberhasilan manajemen dalam meraih tujuannya. Menurut Stoner (1992) Kinerja manajerial yaitu bagaimana keefektifan dan efisienanmanajer dalam pencapaian tujuan organisasi. Berbeda dengan pernyataan Widarsono (2007) kinerja manajerial yaitu seberapa kemampuan manajer saat sedang melakukan tugasnya sebagai seorang manajer. Pada penelitian yang sudah dilakukan variabel partisipasi anggaran banyak diteliti pengaruhnya terhadap kinerja manajerial. Mengapa demikian? dikarenakan anggaran mempunyai dampak langsung terhadap manusia terutama bagi yang terlibat didalam penyusunan anggaran (Siegel & Marconi, 1989). Proses penyusunan anggaran merupakan kegiatan yang penting dan kompleks, karena anggaran mempunyai kemungkinan dampak fungsional dan disfungsional terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi (Argyris, 1952). Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Sutrisna (2011) dan Syahputra (2013) dimana mereka justru menemukan bahwa partisipasi anggaran tidaklah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajerial. Komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja manajerial, ini disebabkan karena manajer mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya, sehingga kinerja manajerial akan meningkat. Semakin tinggi komitmen seorang individu kepada tugasnya maka meningkat juga kinerja yang dihasilkan (Ida Ayu Widyawati & Maria M Ratna Sari, 2017). Berbeda dengan Irman Badu, Ishak Awaluddin, Arifuddin Mas'ud (2019), secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial antara lain adalah motivasi (Feliana

Sulijaya dan Nurainun Bangun, 2017). Pada umumnya, individu akan bekerja jika mempunyai motivasi, maka motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja (Euis Emiliasari, 2017).

Suatu pelaksanaan pembangunan, promosi, dan juga anggaran untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan workshop, training, dan seminar pasti membutuhkan dana yang memadai. Tidak kurang penelitian bidang akuntansi manajemen yang menaruh perhatian pada masalah partisipasi anggaran, hal ini karena anggaran partisipatif dinilai mempunyai konsekuensi terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi (Murray, 1990). Agar anggaran tersebut tepat dan sesuai dengan tujuan, maka diperlukan kerjasama yang baik antara bawahan atasan pegawai dan pimpinan dalam menyusun anggaran.

Komitmen organisasi begitu dekat hubungannya dengan perlakuan individu yang berkaitan dengan suatu organisasi tempat individu tersebut bekerja. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang kuat, sehingga menyebabkan individu tersebut berupaya semaksimal mungkin untuk meraih tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasinya memberikan pengaruh pada aktivitas pekerjaannya yang terlihat dari kinerjanya. Pengaruh pimpinan yang baik sangat perlu supaya kebijakan dan program kerja yang ada dapat diterima dan juga untuk memotivasi para karyawan agar mendukung dan berkomitmen dalam melaksanakan keputusan yang sudah dibuat. Muhammad Ridwan & Fitri Hamelinda (2017)

Kepemimpinan dalam organisasi juga merupakan hal yang penting dan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dalam kepemimpinan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti bawahan, organisasi, karakter pemimpin, dan situasi yang

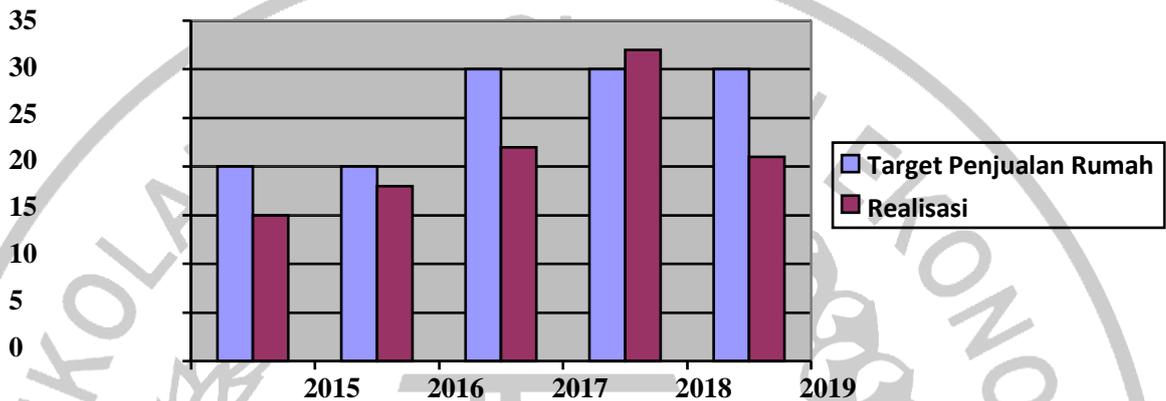
ada. Untuk mengetahui efektifitas pemimpin, maka tergantung tanggapan para pengikutnya atas perilaku pemimpin yang bersangkutan pada saat mereka saling berinteraksi. Gaya kepemimpinan yang baik dapat dilihat pada pengelolaan serta penggerakan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan apik juga. Gaya kepemimpinan yang lebih menonjol keinformal, lebih berorientasi pada pola keteladanan pimpinan, tapi hal ini lebih memberikan keleluasaan untuk auditor dalam menjalankan tugasnya dan tanggung jawab yang lebih besar akibat dari instrumen organisasi yang formal belum tercukupi (Saputro Nugroho Widhi, 2015). Seorang pemimpin dituntut untuk menghasilkan perubahan yang diperlukan agar organisasinya mampu bertahan hidup dan berkembang di dalam lingkungannya.

Motivasi kerja yaitu kondisi pemeliharaan perilaku dan pengarahan yang sesuai dengan tugas yang terdapat pada pekerjaan yang dilakukan saat ini (Harshanty, 2011). Motivasi kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dikarenakan tanpa motivasi kerja yang baik, individu akan lengah serta merasa terbebani atas kewajibannya dalam organisasi.

PT. Tommy Putra Pratama adalah perusahaan utama yang membawahi banyak anak perusahaannya dan bidang utama pada PT. Tommy Putra Pratama yaitu bergerak dalam bidang pengembang realestate di Jawa Timur sejak tahun 2010. Perumahan The Queen Residence Cerme merupakan salah satu perumahan yang berada dalam pengembangan PT. Tommy Putra Pratama dan pada tahun 2023 akan melebarkan lagi untuk proyek The Queen Residence 2 dengan lokasi yang juga strategis. Sebagai suatu perusahaan *realstate developer* yang sedang berkembang pesat, perusahaan harus tetap meningkatkan kinerja manajerialnya pada sisi

penjualan, sumber daya manusia maupun kualitas pekerjaanya agar dapat bersaing dengan perusahaan *realestate developer* yang saat ini semakin berkembang pesat.

Berdasarkan data penjualan realestate tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 yang peneliti peroleh dari pihak PT. Tommy Putra Pratama :



Sumber: Karyawan Bag administrasi PT. Tommy Putra Pratama (diolah sendiri)

Gambar 1.1

Diagram Target dan Realisasi Penjualan PT Tommy Putra Pratama 2015 - 2017

Chart diatas sedikit menjelaskan bahwa perealisasiian penjualan unit pada tahun 2015-2019 tidak mencapai target yang diberi oleh perusahaan. Terlihat dari bagan *chart* tersebut terdeteksi adanya permasalahan ketidakmampuan manajemen mengelola sumber daya manusia yang dimiliki , yaitu para karyawan, marketing, sales dan perusahaan rekanannya. Pada kondisi seperti itu menimbulkan realisasi laba 2015-2019 tidak tercapai dengan maksimal. Dalam upaya Peningkatkan kinerja manajerial, Perusahaan sudahmelakukan berbagai cara dengan memberi pelatihan mulai dari *inhouse training* dan *eksternal training* yang dimulai sejak tahun 2018 silam.

Penelitian ini penting dilakukan sebagai gambaran aspek apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial, adanya ketidak konsistenan antar hasil pada

penelitian – penelitian terdahulu dan juga mengembangkan penelitian yang pernah ditulis oleh Muhammd Ridwan & Fitri Hamelinda (2017) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial (survey pada kantor cabang pembantu bank di kota sungai penuh). Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dengan menambah variabel baru yaitu variabel partisipasi anggaran. selain itu obyek yang digunakan dalam penelitian ini juga berubah yaitu para manajer, karu, kasi dan karyawan - karyawan level menengah yang terlibat dalam pusat – pusat pertanggung jawaban pada PT Tommy Putra Pratama Grup.

Oleh karena itu, penelitian dilakukan dalam rangka untuk menilai apakah partisipasi anggaran, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja manajerial suatu perusahaan. Maka penulis mengambil judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini akan menganalisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan. Jadi, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah Partisipasi Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan?

3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan.
2. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan.
3. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan.
4. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan agar pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengambil manfaat antara lain :

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi subjek pertimbangan bagi perusahaan-perusahaan *startup* terutama untuk kepala divisi maupun manajer dalam mengambil kebijakan-kebijakan mengenai Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja yang dapat meningkatkan kinerja manajerial perusahaan.

2. Secara Praktis

Dapat memberi tambahan wawasan atau ilmu secara teori dan praktik dan menerapkan pengetahuan yang didapat saat kuliah khususnya tentang topik “Kinerja Manajerial” dan hasil penelitian ini diharapkan bias dipakai sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Spesifiknya untuk penelitian yang membahas mengenai Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial.

1.5 Sistematika Penulisan Proposal

Sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian yang ingin dicapai, serta sistematika penulisan proposal.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, penulis akan menguraikan hal-hal tentang penelitian terdahulu yang telah dilakukan, landasan teori yang menjadi dasar penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini, berisi penjelasan penulis tentang rancangan penelitian, Batasan penelitian, identifikasi variabel, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang akan dilakukan.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum subyek penelitian serta analisis data yang meliputi analisis deskriptif dan analisis statistik, serta pembahasan atas hasil penelitian yang telah dianalisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan penelitian yang berisi jawaban atas rumusan masalah dan pembuktian hipotesis, keterbatasan penelitian, dan saran sebagai pihak terkait maupun peneliti berikutnya.

