

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Adanya perubahan ekonomi secara global menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dalam operasi perusahaannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dalam situasi dan kondisi persaingan yang semakin ketat di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Selain itu dinamika kehidupan masyarakat yang terus meningkat dari tahun ke tahun, terutama meningkatnya tuntutan hak atas pelayanan konsumen yang semakin cepat, tepat, murah dan adil serta berkualitas menimbulkan tantangan yang sering dihadapi oleh perusahaan yang ada pada saat ini. Dengan adanya tuntutan tersebut mengharuskan perusahaan untuk berorientasi pada fungsi pelayanan yang semakin efektif, efisien, representatif, dan responsif. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuannya, baik dalam bidang operasional maupun dalam bidang manajerial. (Steffi Sigilipu, 2013).

Dalam kehidupan organisasi terdapat pemimpin yang menggerakkan dan mengatur bawahannya ke arah pencapaian tujuan. Pemimpin harus mampu memainkan peranan yang sangat penting serta menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Pada umumnya keberhasilan suatu perusahaan banyak tergantung pada faktor-faktor manajer. Persaingan dalam lingkungan pekerjaan menuntut setiap manajer agar mampu memotivasi dan membuat para

karyawan bekerja dengan baik dan maksimal, agar tetap bertahan dan berkembang dalam memanfaatkan kompetensi ilmu yang ada sehingga kemampuan dan keahlian yang dimiliki dapat berguna bagi perusahaan. Penelitian akuntansi menyatakan bahwa kinerja perusahaan yang rendah, disebabkan oleh sistem akuntansi manajemen perusahaan tersebut yang gagal dalam penentuan saran yang tepat, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan. (Steffi Sigilipu, 2013).

Kinerja suatu perusahaan yang baik tentunya akan ditopang dengan kemampuan manajerial yang baik dari para manajer puncak, maupun manajer tingkat bawahnya. Setiap manajer dalam perusahaan berfungsi menggerakkan orang lain untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam kondisi persaingan yang semakin sulit peningkatan kinerja manajerial dilakukan perusahaan dengan cara menuntun manajer untuk membuat keputusan yang tepat karena masalah-masalah yang dihadapi semakin kompleks, maka suatu perusahaan harus memiliki manajemen yang baik dan tangguh dalam proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran. (Steffi Sigilipu, 2013).

Kinerja manajerial adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok dalam organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Henry Simamora, 2012:121).

Mahoney et al, (1963) dalam Kurnia (2010) menyatakan bahwa kinerja manajerial didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen yang ada dalam teori manajemen klasik, yaitu seberapa jauh manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi : perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pemilihan staff, negosiasi dan perwakilan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial, antara lain : faktor pribadi, faktor kepemimpinan, faktor tim/kelompok dan faktor situasional.

Pertumbuhan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja manajerial perusahaan tersebut, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kinerja manajerialnya kurang baik sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan tersebut, berikut contoh kinerja manajerial perusahaan yang kurang baik:

PT. Merpati Nusantara *Airlines* (MNA) kinerja manajemennya sangat buruk. Imbasnya, perusahaan penerbangan itu terancam bangkrut. Jika ingin selamat, jajaran manajemen harus dirombak. Hal itu disampaikan Indra Topan, Ketua Serikat Pekerja PT. MNA. Menurutnya, yang duduk di jajaran manajemen notabene adalah bukan karyawan Merpati. “Ada lima orang yang duduk di posisi kunci tapi bukan karyawan Merpati, sehingga kebijakannya mengancam perusahaan”. Lima orang tersebut, adalah Kepala Biro Hukum, Kepala Personalia, Kepala Keuangan, Kepala Accounting dan Kepala Marketing. Sebenarnya, lanjut Indra, mereka adalah mantan karyawan Merpati. Saat perusahaan sedang terpuruk mereka mengajukan pensiun dini. Tentunya saat pensiun membawa uang pesangon. Namun saat Merpati bangkit dari keterpurukan, mereka datang karena ada orang penting yang duduk di posisi vital, sehingga mereka mudah untuk

masuk. “Imbasnya saat ini mereka duduk di posisi vital dan keputusannya banyak membuat sengsara karyawan dan perusahaan,” ujar Indra. Dengan memperhatikan fenomena diatas, Jika Merpati ingin tetap eksis maka manajemen harus dirombak. Terbukti bahwa manajemen Merpati yang amburadul berimbas pada perusahaan. (Martin Bagya, 2012).

Adapun Permasalahan yang belakangan ini terjadi terhadap kinerja manajerial yang dilakukan oleh manajer pengembangan aplikasi peta (Maps) untuk Iphone di perusahaan telekomunikasi Apple. Kasus ini terjadi karena manajer tersebut melakukan kesalahan dan tidak bertanggung jawab atas pengembangan aplikasi peta yang menyebabkan aplikasi tersebut menuai banyak kritik akibat kegagalannya. Peta milik apple bermasalah dalam hal penunjuk arah yang buruk, landmark yang salah label, kurangnya informasi mengenai transportasi publik dan gambar yang tidak terlalu akurat. Ceo Apple Tim Cook sampai mengeluarkan pernyataan maaf, akibat banyaknya kritik terhadap apple maps. Berselang dua bulan setelah aplikasi tersebut menuai banyak kritikan akibat kegagalannya, Senior Vice President Apple, Eddy Cue langsung melakukan pemecatan dan melepaskan jabatan manajer Pengembangan Aplikasi Peta (Maps) untuk iphone pada Richard Wiliamson. (Dini Lestiani, 2012).

Kemudian kinerja manajemen dalam kasus Kajati Papua & Dir Uheksi Kejaksaan Agung, Jaksa Agung resmi mencopot dua pejabat eselon II di lingkungannya yang diketahui memiliki kemampuan manajerialnya tidak baik. Dua pejabat tersebut yakni Kepala Kejaksaan Tinggi Papua (Kajati Papua) Leo Tolstoy Panjaitan dan Direktur Upaya Hukum Eksekusi dan Eksaminasi (Uheksi)

pada bagian Pidana Khusus (Pidsus) Tyas Muharto. Alasan pencopotan keduanya adalah karena kemampuan dan kepemimpinan manajerial yang tidak baik. Keduanya dinilai melanggar PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (Ibrahim, 2015).

Untuk dapat meningkatkan kinerja manajerial, setiap perusahaan akan meningkatkan sistem akuntansi manajemen yang dikelola oleh para manajer di dalam melaksanakan operasional perusahaan. Kinerja manajerial dalam organisasi merupakan salah satu jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer perusahaan-perusahaan di Indonesia seringkali tidak memperhatikan tujuan organisasi secara optimal, kecuali jika kondisi perusahaan sudah semakin memburuk. Manajer sering tidak mengetahui betapa buruknya kinerja perusahaan sehingga menyebabkan perusahaan menghadapi krisis yang serius. Untuk itu, diperlukan langkah strategis untuk mengantisipasi merosotnya kinerja tersebut. (Aceng Kurniawan & Citra Nengsih, 2014).

Manajer membutuhkan informasi untuk memprediksi masa depan dan pengambilan keputusan, yaitu dengan mempertimbangkan pengaruh faktor eksternal perusahaan. Bentuk informasi dapat berupa bentuk laporan, model diskriptif dan bentuk pemanfaatan informasi ini kemudian di analisis untuk pengambilan keputusan dan dijabarkan oleh pihak manajer dalam setiap aktivitas perusahaan. (Baldric Siregar, 2013:2).

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang mentransformasi *input* dengan menggunakan proses untuk menghasilkan *output* yang dibutuhkan untuk mendukung pengambilan keputusan. Informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi manajemen digunakan untuk mendukung aktivitas manajemen. Berikut tiga aktivitas manajemen yaitu perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. (Baldric Siregar, 2013:5).

Sistem informasi akuntansi manajemen berjalan melalui proses yang berkelanjutan tanpa henti. Tahap awal dimulai dari *input* data, memproses data, dan akhirnya menghasilkan laporan. Manajer mengambil keputusan berdasarkan informasi yang disajikan dalam laporan. Informasi akuntansi manajemen yang bermanfaat berdasarkan persepsi para manajerial sebagai pengambilan keputusan dikategorikan dalam empat sifat yaitu *scope* (lingkup), *timeliness* (tepat waktu), *aggregation* (agregasi), *integration* (integrasi). *Scope* berkaitan dengan penyediaan informasi yang fokus pada *internal* dan *eksternal* perusahaan, *timeliness* berkaitan dengan kecepatan pelaporan, *aggregation* menyediakan ringkasan informasi sesuai dengan area fungsional, waktu periode atau melalui model keputusan, dan *integration* terdiri dari informasi tentang aktivitas departemen lain dalam perusahaan dan bagaimana keputusan yang dibuat di satu departemen mempengaruhi kinerja di departemen lainnya. (Ajeng dan Titiek Suwanti, 2010).

Karakteristik informasi yang tersedia dalam organisasi tersebut akan menjadi efektif apabila mendukung kebutuhan pengguna informasi akan pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan pendekatan kontijensi bahwa tingkat ketersediaan dari masing-masing karakteristik informasi sistem akuntansi

mungkin tidak selalu sama untuk setiap organisasi tetapi ada faktor tertentu lainnya yang akan mempengaruhi tingkat kebutuhan terhadap informasi akuntansi manajemen. Hal ini dapat digambarkan bahwa informasi akuntansi manajemen sebagai sub kontrol dalam organisasi, akan selalu dihadapkan pada sub sistem kontrol lainnya seperti desentralisasi karena kedua sub sistem control tersebut selalu ada dalam suatu organisasi. (Ajeng Nurpriandyni dan Titiek Suwarti 2014).

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal sand objectives*). (Moeheriono, 2012:95).

Penilaian prestasi dan kinerja dengan menggunakan informasi akuntansi dan ketidakpastian tugas cenderung tidak berpengaruh terhadap perilaku kinerja. Informasi akuntansi berpengaruh pada kinerja manajerial. Kinerja organisasi perusahaan sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja para karyawan, terutama para manajer. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, maka dibutuhkan sistem pengukuran kinerja yang dapat memeberikan informasi relevan untuk pengambilan keputusan strategis kepada para manajer. Pada umumnya pengukuran kinerja organisasi perusahaan hanya ditekankan pada sudut pandang keuangan, hal ini menghilangkan sudut pandang lain yaitu pengukuran kinerja non keuangan. (Steffi Sigilipu, 2013).

Didalam merancang merancang sistem penilaian kinerja ini, manajer puncak biasanya mempunyai beberapa alternatif. Pengukuran kinerja digunakan

sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi, program atau kegiatan. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses sistematis untuk menilai hasil akhir apakah program, kegiatan yang telah direncanakan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana tersebut dan yang lebih penting adalah apakah telah mencapai keberhasilan yang telah ditargetkan pada saat perencanaan. (Moeheriono, 2012:107).

Untuk dapat mengetahui sampai sejauh mana keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja memperlihatkan hubungan antara perencanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan hasil yang telah dicapai. Pengukuran kinerja merupakan tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktifitas dalam rantai nilai yang ada dalam perusahaan dimana hasilnya kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana. Pengukuran kinerja juga memperlihatkan apakah sebuah perusahaan perlu untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian terhadap aktifitas perencanaan dan pengendalian. (Steffi Sigilipu, 2013).

Suatu organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan dan juga tentunya para pemegang saham. Karena dalam konteks manajemen modern suatu kinerja yang sinergis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika pihak pemegang saham atau para komisaris perusahaan hanya bertugas untuk menerima keuntungan tanpa memedulikan

berbagai persoalan internal dan eksternal yang terjadi diperusahaan tersebut. (Irham Fahmi, 2013:3).

Secara keseluruhan menunjukkan bahwa kinerja manajerial yang merupakan kemampuan manajer dalam membuat perencanaan, kemampuan manajer mencapai target, dan kiprah manajer diluar perusahaan, sebenarnya berhubungan dengan keempat karakteristik informasi yang terdiri dari *broadscope*, *agregation*, *intergration* dan *timeliness*, hanya saja besarnya hubungan bervariasi tergantung pada fungsi yang harus dilakukan oleh manajer. (Citra Yuristia, 2007).

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan harus melakukan penerapan manajemen kinerja dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya. Manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan konsep manajemen kinerja adalah dengan mengembangkan dan mengedepankan komunikasi yang efektif antar berbagai pihak baik di lingkungan internal perusahaan dan eksternal perusahaan. Untuk tetap bertahan dalam lingkungan persaingan saat ini, pelaku bisnis harus mampu menciptakan kondisi bisnis yang fleksibel dan inovatif, dan pelaku bisnis harus mempertimbangkan faktor eksternal perusahaan yang semakin sulit diprediksi. Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara, yaitu meningkatkan kinerja manajerial. (Irham Fahmi, 2013:3).

Bila kita melihat beberapa gejala diatas, itu pertanda bahwa kemampuan manajerial akan kurangnya suatu informasi menjadi masalah dalam team kerja. Untuk dapat meningkatkan kinerja, maka manajemen harus mempunyai kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi permasalahan, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Manajemen juga berkewajiban mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) serta mengendalikan perusahaan (*going concert*).

Beberapa peneliti terdahulu menunjukkan adanya hasil penelitian yang berbeda-beda. Penelitian Kren (2006) dalam Lesmana (2011) menemukan hubungan positif antara informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan kinerja manajerial. Ia menyatakan bahwa informasi kinerja yang komprehensif dari sistem pengukuran kinerja akan memberikan informasi yang lebih spesifik dan relevan untuk proses pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan kinerja manajerial. Penelitian lebih lanjut dilakukan oleh Rahma (2007), ia melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada manajer yang bekerja di perusahaan manufaktur di Jawa Tengah. Hasil penelitiannya adalah sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Penelitian Jaryanto (2008) mengemukakan bahwa desentralisasi terhadap kinerja manajerial dengan sistem akuntansi manajemen yaitu *broadscope*, *timeliness*, *aggregation* dan *integration* terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya oleh Steffi Sigilipu (2013) di Sulawesi Tengah yang meneliti tentang informasi akuntansi

manajemen, sistem pengukuran kinerja dan kinerja manajerial. Variabel yang diteliti yaitu Kinerja Manajerial. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo di Manado, Sulawesi Tengah. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah survey, metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Adapun yang membedakan dalam penelitian ini dari penelitian sebelumnya yaitu merubah responden penelitian, dimana penelitian sebelumnya di PT. PLN (Persero) di Sulawesi Tengah, sedangkan responden penelitian ini adalah PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang dan uraian permasalahan diatas, maka penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH PENERAPAN INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka perlu adanya batasan ruang lingkup untuk mempermudah pembahasan. Dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah yang akan menjadi pokok pembahasan, yaitu :

1. Bagaimana penerapan informasi akuntansi manajemen pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di kota Bandung?
2. Bagaimana pelaksanaan sistem pengukuran kinerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di kota Bandung?
3. Bagaimana kinerja manajerial pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di kota Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di kota Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di kota Bandung?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini untuk menguji variable-variabel Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui penerapan informasi akuntansi manajemen yang dijalankan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di kota Bandung.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pelaksanaan sistem pengukuran kinerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di kota Bandung.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui kinerja manajerial pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di kota Bandung.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di kota Bandung.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di kota Bandung.

6. Untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial yang dijalankan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dipercaya dan memberikan manfaat yang berguna bagi semua pihak yang berkepentingan khususnya pada bahasan Akuntansi Manajemen.

1.4.1 Kegunaan Teoritis/Akademis

Kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan literatur-literatur ilmu akuntansi manajemen yaitu dengan memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan ilmu akuntansi khususnya dalam bidang akuntansi manajemen serta studi aplikasi dengan teori-teori dan literatur-literatur lainnya dengan keadaan sesungguhnya yang ada di perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Praktis/Empiris

Penelitian ini merupakan suatu hal yang dapat menimbulkan manfaat baik bagi penulis, bagi perusahaan maupun bagi pembaca pada umumnya. Adapun manfaat-manfaat yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan peluang untuk menambah wawasan berfikir dalam memperluas pengetahuan, baik dalam teori maupun praktek. Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial. Selain itu, penelitian ini berguna sebagai bahan penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk memenuhi ujian sarjana ekonomi jurusan akuntansi pada Universitas Pasundan Bandung.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran berupa saran dan informasi tambahan sehingga dapat semakin menyempurnakan rancangan sistem akuntansi manajemen yang terdapat dalam perusahaan, khususnya untuk mengukur kinerja manajerial dan dapat pula dijadikan sebagai dasar pertimbangan perusahaan dalam pelaksanaan operasional perusahaan hingga dimasa yang akan datang perusahaan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan lebih baik.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial.

1.5 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di kota Bandung sedangkan waktu penelitian dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.