

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan bisnis yang meningkat dewasa ini menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin agar dapat unggul dalam persaingan. Oleh karena itu, manajemen perlu memiliki kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi masalah, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Manajer juga berkewajiban mempertahankan kelangsungan hidup serta mengendalikan organisasi sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Kunci keberhasilan perusahaan adalah penciptaan dan penguasaan informasi secara akurat. Beberapa ahli manajemen menekankan bahwa perusahaan yang menguasai informasi memiliki keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis. Keunggulan kompetitif yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara, yaitu meningkatkan kinerja manajerial.

Kinerja manajerial dalam organisasi yang merupakan salah satu jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer perusahaan-perusahaan di Indonesia sering kali tidak memperhatikan tujuan organisasi secara optimal, kecuali jika perusahaan sudah semakin memburuk. Juniarti dan Evelyn (2003) menjelaskan bahwa kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan

organisasi. Apabila perusahaan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan lebih merasa optimis untuk dapat mencapai keberhasilan yang dikehendaki. Dengan demikian maka kelangsungan hidup perusahaan akan lebih terjamin. Namun bila kinerja perusahaan buruk maka perusahaan pesimis untuk dapat mencapai tingkat keberhasilan yang dikehendaki.

Menurut Pabundu (2006:121) mendefinisikan bahwa kinerja manajerial adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja manajerial merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Sehingga kinerja manajerial dapat dikategorikan sebagai indikator dalam menentukan bagaimana usaha perusahaan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mengidentifikasi 18 BUMN yang kinerjanya cukup buruk. Demikian disampaikan Menteri BUMN Dahlan Iskan saat pencaanangan pembangunan jalan Tol Nusa Dua-Ngurah Rai-Benoa di Denpasar Bali. Menurut Dahlan Iskan buruknya kinerja 18 BUMN tersebut salah satunya akibat buruknya manajemen. Faktor lain yang menyebabkan kinerja BUMN buruk yaitu sifat industri dari BUMN tersebut masuk dalam kategori industri senja atau industri masa lalu yang ke depannya tidak dapat dikembangkan lagi. Namun Dahlan Iskan tak bersedia menyebutkan nama-nama BUMN tersebut. Dahlan Iskan mengungkapkan buruknya kinerja dari

BUMN dapat terlihat dari waktu penyelesaian suatu proyek yang memakan waktu cukup lama. Ia mencontohkan pembangunan jalan tol di Surabaya yang memakan waktu hingga 12 tahun. Selain itu pembangunan jaringan listrik Jawa-Bali yang dilakukan sejak tahun lalu dan diprediksikan baru akan selesai pada akhir 2013 mendatang. Jika proyek yang digarap oleh BUMN mampu diselesaikan lebih cepat akan memberikan keuntungan bagi negara ratusan miliar rupiah. Dahlan berharap nantinya tidak ada BUMN yang memiliki kinerja buruk, apalagi kedepan Indonesia memerlukan pembangunan infrastruktur secara besar-besaran dan cepat guna memacu pertumbuhan ekonomi. Dirut PT Jasamarga Bali Tol Ir. Akhmad Tito Karim menegaskan khusus mengenai kinerja Jasamarga dalam pembangunan infrastruktur jalan tol sebenarnya telah sesuai target. Dalam penyelesaiannya yang sering menjadi masalah dan hambatan adalah terkait pembebasan lahan. Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berencana akan mengevaluasi secara menyeluruh kinerja para direksi dan komisaris perusahaan milik negara yang memiliki kinerja buruk, sebagai salah satu cara untuk membenahi BUMN. Evaluasi menyeluruh terhadap para direksi diperlukan untuk mencari tahu mengapa perusahaannya tidak berkembang.(voa/A-147)***. (<http://www.pikiran-rakyat.com/node/170366>)

Dari fenomena di atas menyiratkan lemahnya pengendalian intern yaitu manajemen dan pelaksana belum sepenuhnya mematuhi ketentuan yang berlaku serta kurang cermat dalam melaksanakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi pelaksanaan pengendalian dan pengawasan intern belum berjalan optimal karena tidak dipatuhinya aturan dan kurangnya kecermatan dari para pelaksana

dan pengawasan pengendalian intern dalam proses kerja. Pengambilan keputusan yang salah oleh manajemen karena informasi yang diberikan perusahaan kepada manajer tidak andal dan tidak tepat waktu, sehingga manajer tidak melakukan perencanaan dalam proses kerja dan tidak dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Buruknya kinerja manajemen dalam BUMN ini juga diakibatkan oleh kapasitas sumber daya manusia yang kurang baik, pegawai kurang memahami *jobdescription* yang ada sehingga kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya serta kurangnya kerjasama dan koordinasi antar pegawai lah yang membuat kinerja manajemen menjadi buruk..

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial diantaranya *total quality management*, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, desentralisasi, sistem informasi akuntansi, sistem akuntansi manajemen, pengendalian intern, kapasitas sumber daya manusia, dan teknologi informasi. (Narsa dan Yuniawati (2003), Achmad Solechan dan Ira Setiawati (2009), Marzuki (2013), Laksana dan Muslichah (2002)).

Berdasarkan faktor-faktor yang diatas, maka penulis hanya meneliti faktor pengendalian intern, sistem informasi akuntansi manajemen, dan kapasitas sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Pengendalian intern menurut Mulyadi (2008:180) adalah sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian 3 golongan yaitu keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan efektifitas dan efisiensi operasi. Dengan adanya

pengendalian intern maka seluruh proses kegiatan audit, *review*, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisiensi untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Oleh karena itu diharapkan dengan pengendalian intern yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja.

Salah satu karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen adalah sebagai sumber informasi penting yang membantu manajemen mengendalikan aktivitasnya serta mengurangi masalah ketidakpastian lingkungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan prosedur dan sistem formal yang menggunakan informasi untuk mempertahankan atau menyediakan alternatif dari berbagai kegiatan organisasi (Marzuki, 2013). Dengan adanya penerapan sistem informasi akuntansi manajemen dengan baik yang dihubungkan dengan pertanggungjawaban para pimpinan atau manajer dalam organisasi, maka pimpinan organisasi dapat mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab ke tingkat pimpinan di bawahnya, pemrosesan data dan sistem informasi yang dapat mendukung pengambilan keputusan dalam organisasi. Menurut Mia dan Chenhall dalam Marzuki (2013) sistem informasi akuntansi manajemen disusun terutama untuk menghasilkan informasi yang berguna bagi pengambil keputusan oleh manajemen. Perusahaan mendesain sistem informasi akuntansi manajemen adalah untuk membantu organisasi yang bersangkutan melalui para manajernya, yaitu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan

dan pengambilan keputusan. Hal ini akan dapat berjalan dengan baik bila didukung dengan kapasitas sumber daya manusia yang memadai di dalam organisasi.

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*outputs*) dan hasil-hasil (*outcomes*) (Marzuki, 2013). Berdasarkan pengertian tersebut bahwa pentingnya sumber daya manusia itu sendiri terhadap organisasi terletak pada kemampuan manusia untuk bereaksi positif terhadap sasaran pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada pencapaian organisasi. Dengan demikian faktor manusia merupakan faktor penentu bagi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan justru ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Marzuki (2013) mengenai “Pengaruh Pengendalian Intern, Sistem Akuntansi Manajemen, dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial”. Perbedaan penelitian ini dengan yang sebelumnya ialah pertama, lokasi penelitian, peneliti sebelumnya melakukan penelitian yaitu pada Lembaga Keuangan Mikro sedangkan penelitian ini pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kedua, pengumpulan data, penelitian sebelumnya dilakukan melalui survey sedangkan penelitian ini melalui studi empiris.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, dan Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Manajerial” (Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.)**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka penulis mengemukakan beberapa identifikasi masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengendalian intern pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
2. Bagaimana sistem informasi akuntansi manajemen pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
3. Bagaimana kapasitas sumber daya manusia pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
4. Bagaimana kinerja manajerial pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
5. Seberapa besar pengaruh pengendalian intern, sistem informasi akuntansi manajemen, dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja manajerial baik secara parsial maupun simultan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

pengendalian intern, sistem informasi akuntansi manajemen, dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja manajerial. Adapun tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengendalian intern pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
2. Untuk mengetahui sistem informasi akuntansi manajemen pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
3. Untuk mengetahui kapasitas sumber daya manusia pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
4. Untuk mengetahui kinerja manajerial pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern, sistem informasi akuntansi manajemen, dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja manajerial baik secara parsial maupun simultan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini mempunyai dua manfaat, yaitu kegunaan secara praktis dan kegunaan secara teoritis yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan. Adapun manfaat atau kegunaan yang dapat diperoleh antara lain:

1. Bagi Penulis

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang dan untuk meraih gelar sarjana (S1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai metode penelitian yang menyangkut masalah sistem informasi akuntansi secara umum.
- c. Hasil penelitian ini juga akan melatih kemampuan teknis analitis yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dalam melakukan pendekatan terhadap suatu masalah, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan mendalam berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi khususnya bagi pihak-pihak lain yang meneliti dengan kajian yang sama yaitu pengendalian intern, sistem informasi akuntansi manajemen, kapasitas sumber daya manusia, dan kinerja manajerial.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan mengenai pengendalian intern, sistem informasi akuntansi manajemen, dan kapasitas sumber daya manusia yang komprehensif serta pengaruhnya terhadap kinerja manajerial.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran awam mengenai pengaruh pengendalian intern, sistem informasi akuntansi manajemen, kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja manajerial.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan ilmu untuk mendukung ilmu akuntansi khususnya dalam bidang sistem informasi akuntansi mengenai pengaruh pengendalian intern, sistem informasi akuntansi manajemen, dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja manajerial perusahaan.