

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja manajerial dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting, karena dengan kinerja manajerial yang baik dapat menciptakan keunggulan daya saing suatu organisasi. Peningkatan kinerja manajerial tersebut dicapai dengan cara manajer memanfaatkan kemampuan untuk melihat dan memanfaatkan peluang, mengidentifikasi permasalahan, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Adanya peningkatan kinerja manajerial dalam suatu organisasi tersebut maka akan meningkatkan kinerja organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing organisasi (Yuliantoro, dkk 2012).

Dalam sebuah organisasi kinerja manajerial merupakan hal yang penting dalam manajemen secara keseluruhan, hal ini dikarenakan kinerja manajerial yang baik dapat menjadi suatu ukuran keberhasilan manajemen untuk mencapai tujuannya. Kinerja manajerial juga bisa menjadi nilai tambah dalam mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam suatu manajemen.

Kinerja manajerial merupakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan dan karena setiap bagian tersebut membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan. Fungsi kinerja manajerial adalah untuk mengatur dan menilai apakah kinerja yang dicapai selama ini telah sesuai dengan tujuan perusahaan yang dapat dilihat dari kegiatan perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, staffing, peran yang dijalankan. Kinerja manajerial dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerjanya kurang baik maka dapat dipastikan perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya.

Agar tujuan yang telah ditetapkan tersebut dapat diketahui telah tercapai atau tidak maka diperlukan sistem pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik (Mardiasmo, 2002).

Apabila kinerja manajerial dalam sebuah perusahaan baik, maka perusahaan akan mampu mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan karena dengan adanya kinerja yang baik berarti manajer memiliki kemampuan bekerja secara maksimal dalam melakukan kegiatan perencanaan, investigasi, koordinasi, melakukan evaluasi secara berkala, dan melakukan supervisi dengan baik kepada bawahannya, dan menjalankan peran dengan optimal sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuannya. (Maria : 2016)

Dalam dunia ekonomi, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ketahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan. (Wisnu : 2015)

Dalam kinerja industri perbankan secara keseluruhan sepanjang tahun 2014 tidak begitu kinclong bila dibandingkan tahun sebelumnya. Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) mengungkapkan sejumlah faktor yang mempengaruhi perolehan laba perbankan pada tahun lalu. Junior Sub Manager-Banking System and Systematic Risk Analyst LPS Totong Sudarto mengatakan pertumbuhan laba perbankan turun drastis, yakni hanya mencapai 11% atau naik Rp 8 triliun menjadi Rp143 triliun. Sepanjang tahun 2014 kinerja ekonomi Indonesia mengalami perlambatan bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Praktis kinerja perbankan pun menurun mengikuti siklus bisnis, ujanya seperti yang dikutip dari Bisnis.com, Selasa (10/3/2015).

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja pada PT. BPR Citra Dana Mandiri adalah pada *Human Turn Over* yaitu kondisi dimana sumber daya manusia yang tidak dapat bertahan lama dalam bekerja di perusahaan akibat dari prosedur (target), kondisi, dan suasana di perusahaan, yang mengakibatkan kondisi kinerja dalam perusahaan tidak dapat mencapai tahap maksimal karena

perusahaan terus mengalami perubahan sumber daya manusia. Perpindahan SDM di industri perbankan mencapai 10%, namun hal tersebut juga tidak bisa dihindari karena itu adalah hal yang wajar, tetapi jika pergantian karyawan terlalu sering terjadi dan mengalami peningkatan tentu hal ini akan merugikan.

Ada dua tipe pergantian karyawan yaitu secara relawan dan tidak. Relawan turnover adalah mereka yang memiliki alasan untuk *resign*, sebaliknya mereka yang merupakan non-relawan harus keluar karena keputusan perusahaan. Sebagai pimpinan dari perusahaan yang bertanggungjawab agar tingkat turnover rendah maka harus dibentuk sebuah lingkungan yang nyaman, gaya kepemimpinan yang baik, satuan kerja yang jelas dan terarah. (Irawan, Direktur Kepatuhan Bank Citra 2019)

Dalam segala usaha yang dijalankan setiap perusahaan tertentu mempunyai tujuan tentang yang ingin dicapai secara efisien yaitu dengan adanya partisipasi penyusunan anggaran. Perusahaan akan merencanakan dan mengendalikan hal-hal apa saja yang dianggap penting dalam proses pencapaian tujuan. Untuk mengkoordinasikan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dibutuhkan strategi-strategi sebagai petunjuk dalam mencapai tujuan tersebut. Agar tujuan tersebut dapat dicapai secara efektif maka perlu memperhatikan budgetary participation (partisipasi dalam penyusunan anggaran).

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan (Baihaqi, 2014). Untuk meningkatkan kinerja, juga diperlukan pula adanya komitmen organisasi. Hazmi (2014) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sebuah dimensi sikap positif karyawan yang dapat dihubungkan dengan kinerja.

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para manajer bawahan berusaha keras mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi (Putri, 2014). Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan

organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan (Kurniawan, 2013).

Kesuksesan organisasi selain diukur dari karyawan dan keterkaitan budaya yang melekat padanya, juga dapat dilihat dari kinerja organisasi secara keseluruhan. Seorang manajer akan memengaruhi organisasi, baik buruknya organisasi berhubungan dengan kinerja manajerial (Budiman dkk., 2014).

Gaya kepemimpinan yang baik akan secara otomatis meningkatkan kinerja karyawannya. Upaya pimpinan menggerakkan bawahannya untuk lebih semangat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat banyak secara profesional dapat dilakukan jika kepemimpinan tersebut dapat diterima bawahannya secara ikhlas dan senang hati.

Koesmono (2007) mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Dengan adanya interaksi yang baik antara pemimpin dan bawahannya akan ditemukan kinerja yang baik bagi suatu perusahaan atau organisasi.

Fenomena yang terjadi berkenaan dengan masalah kinerja manajerial dan dampaknya dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang antara lain; Penelitian yang dilakukan oleh Wisnu di tahun 2015, menguji seberapa banyak pengaruh penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial adalah signifikan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hanifatuz pada tahun 2016, menguji pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan persepsi keadilan anggaran dan komitmen tujuan anggaran sebagai variabel intervening. Hasil pengujian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan persepsi keadilan anggaran dan komitmen tujuan anggaran adalah signifikan.

Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dari penelitian Ridwan & Fitri yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial, yang membedakan penelitian terdahulu adalah penulis menambahkan variabel partisipasi anggaran dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Partisipasi Anggaran, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus pada PT. BPR Citra Dana Mandiri di Bandar Lampung) “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas. Maka permasalahan yang muncul pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada PT. BPR Citra Dana Mandiri di Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial pada PT. BPR Citra Dana Mandiri di Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada PT. BPR Citra Dana Mandiri di Bandar Lampung?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manajerial pada PT. BPR Citra Dana Mandiri di Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dilakukan agar penelitian dan pembahasannya lebih terarah, sehingga hasilnya tidak bias dan sesuai dengan harapan peneliti. Adapun ruang lingkup penelitiannya adalah menguji Pengaruh Partisipasi Anggaran, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus pada PT. BPR Citra Dana Mandiri di Bandar Lampung).

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

1. Membuktikan secara empiris pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial PT. BPR Citra Dana Mandiri di Bandar Lampung.
2. Membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial PT. BPR Citra Dana Mandiri di Bandar Lampung.
3. Membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial PT. BPR Citra Dana Mandiri di Bandar Lampung.
4. Membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manajerial PT. BPR Citra Dana Mandiri di Bandar Lampung.

1.5 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan Dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta bukti empiris mengenai kinerja manajerial.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.
2. Manfaat Praktis / bagi perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran agar dapat digunakan atau diambil manfaatnya dan dijadikan bahan untuk pertimbangan manajemen perusahaan dalam memperbaiki kinerja manajerial di dalam perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pertimbangan antara teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi di lapangan dan pengembangan mengenai kinerja suatu perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam hal ini sistematika penulisan diuraikan dalam 5 bab secara terpisah, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, Perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Menguraikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi sumber data, metode pengumpulan data, seperti menjelaskan populasi dan sampel penelitian, fokus penelitian, variabel penelitian, teknik analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memdemonstrasikan pengetahuan akademis yang dimiliki dan ketajaman daya pikir peneliti dalam menganalisis persoalan yang dibahas, dengan berpedoman pada teori-teori yang dikemukakan pada Bab II.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN