

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Globalisasi yang melanda negara Indonesia, secara cepat membuka cakrawala baru bagi manajemen perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk secara cepat pula melakukan perombakan pola manajemen. Pola manajemen yang semula hanya mengandalkan pada suatu pola tradisional yang masih dibatasi oleh fungsi-fungsi pembuatan perencanaan, pengkoordinasian pengawasan dan pengorganisasian. Dari pola ini maka akan diubah dalam bentuk pola manajemen yang telah berubah menjadi modern yang berorientasi pada konsumen, dimana keunggulan kompetitif melalui spesialisasi keahlian fungsional dalam proses manufaktur pembelian, distribusi, pemasaran dan teknologi dalam menghasilkan keuntungan yang lebih besar.

Dalam iklim ekonomi seperti ini seringkali perusahaan mengalami berbagai dilemma seperti naiknya produk dan jasa yang dihasilkan. Dengan adanya dilemma ini secara otomatis perusahaan harus menciptakan efektivitas organisasi melalui peningkatan kinerja di samping peningkatan produk dan jasa yang dihasilkan. Kita juga tidak mempunyai pilihan lain kecuali dalam waktu singkat menumbuhkembangkan kualitas pola berfikir (*quality mindset*). Untuk meninjau ulang semua teknologi proses dan teknologi produksi agar lebih ditingkatkan dari segi kualitas, inovasi, kreativitas dan produktivitas secara konsisten agar dapat menghasilkan produk akhir yang mempunyai nilai tambah lebih tinggi berikut jasa service yang lebih baik yang dapat memenuhi kepuasan konsumen serta siap bersaing merebut pangsa pasar domestik, regional dan global.

Menerapkan Sistem Akuntansi Manajemen sebagai mekanisme untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku karyawan dalam berbagai cara yang memaksimalkan kesejahteraan organisasi dan karyawan. Sistem Akuntansi manajemen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem yang digunakan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan. Beberapa penelitian bidang akuntansi menyatakan bahwa kinerja perusahaan yang rendah disebabkan oleh ketergantungannya terhadap sistem Akuntansi manajemen perusahaan tersebut yang gagal dalam memberikan sasaran-sasaran yang tepat terhadap pengukuran-pengukuran kinerja, sistem penghargaan dan *Total Quality Manajemen* (Kurnianingsih (2010)).

Alasan dipilihnya komplemen-komplemen tersebut adalah :

1. Pengukuran Kinerja

Manajer dapat meningkatkan kualitas dari sudut pembelajaran frekuensi pelaporan pengukuran kerja akan membantu manajer mengembangkan efektivitas pekerjaan strategi dengan cepat waktu meningkatkan kinerjanya.

2. Sistem Penghargaan

Manajer akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerjanya apabila perusahaan memberikan penghargaan baik fisik maupun non fisik. Peningkatan produktivitas dan kualitas manajer ini tentu saja akan sangat bermanfaat bagi perusahaan .

3. *Total Quality Management* (TQM)

Merupakan suatu sistem manajemen yang menempatkan mutu sebagai strategi usaha dengan lebih melibatkan karyawan dalam memecahkan masalah bekerja secara teamwork dan membangkitkan pendekatan inovatif untuk memperbaiki kinerja manajerial.

Pada penelitian ini dicoba melakukan pengujian untuk perusahaan jasa dengan melakukan studi empiris di PT. TENSAN INDONESIA di Sidoarjo. Manajemen PT. TENSAN INDONESIA telah melakukan peningkatan kualitas dalam upaya mengembangkan efektivitas pekerjaan dengan cepat agar dapat meningkatkan kinerjanya serta peningkatan produktivitas dan kualitas manager akan sangat bermanfaat bagi perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh pada PT. TENSAN INDONESIA Sidoarjo menunjukkan bahwa laba bersih mengalami penurunan pada tahun 2012, 2013 dan 2014, sedangkan perusahaan menginginkan bahwa dalam setiap tahun laba bersih meningkat.

Tabel 1.1.

Daftar Laba Bersih

Tahun	Target laba/rugi bersih (dalam jutaan rupiah)	Laba/rugi bersih (dalam jutaan rupiah)
2012	198.446	175.560
2013	201.185	164.928
2014	320.570	281.762

(Sumber: Laporan Laba/Rugi PT.Tensan Indonesia)

Dari hasil wawancara peneliti dengan karyawan ditemukan bahwa manajer kurang bisa mengerahkan karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai sepenuhnya.

(Sumber: Hasil wawancara dengan karyawan PT. TENSAN INDONESIA)

Berdasarkan data laporan keuangan di atas telah terjadi penurunan laba bersih pada tahun 2013, 2014, 2015 sebesar Rp. 175.560, 164.928 dan 281.762 hal ini membuktikan lemahnya kinerja di PT. TENSAN INDONESIA di Sidoarjo, dalam hal penerapan sistem pengukuran kinerja sistem penghargaan dan penerapan *Total Quality Management*.

Hal ini mendorong untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA, SISTEM PENGHARGAAN DAN PENERAPAN *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI PT. TENSAN INDONESIA DI SIDOARJO”**.

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial ?.
2. Apakah sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial ?
3. Apakah *Total Quality Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai adalah :

Untuk membuktikan sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan dan penerapan *Total Quality Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Praktisi

Memberikan solusi terhadap alternatif yang bermanfaat sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar lebih produktif, efektif dan efisien.

2. Bagi Akademisi

Memberikan tambahan wawasan teoritis dan aplikasinya terhadap dunia usaha sebagai bahan masukan bagi penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Peneliti

Sebagai langkah konkrit penerapan ilmu berdasarkan teori yang selama ini didapatkan oleh peneliti ke dalam praktek pada sebuah perusahaan.