

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang semakin cepat membuat konsumen dengan leluasa mendapatkan info yang terkini mengenai kondisi pasar, sekaligus membuat konsumen memiliki banyak referensi produk untuk menentukan pilihan produk yang berkualitas sesuai dengan yang diinginkan. Untuk itu perusahaan harus menciptakan *value* bagi konsumen dalam bentuk produk dan jasa serta pelayanan yang berkualitas. Perusahaan atau pun organisasi bersaing menciptakan produk ataupun pelayanan yang baik. Penilaian kinerja merupakan salah satu faktor kunci untuk mengembangkan organisasi agar lebih efektif dan efisien. Organisasi yang baik dilihat dari kinerja manajerialnya. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Menurut Indra (2006) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi.

(Menurut Saragih, 2008:1 dalam Diyah Octavia, 2009:1) Terwujudnya mutu produk yang baik bagi perusahaan sangatlah bergantung pada kemampuan manajemen dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yaitu membuat perencanaan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan memecahkan masalah. Partisipasi penyusunan anggaran merupakan pendekatan yang secara umum dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu juga mendorong rasa bertanggung jawab pada manajer tingkat bawah dan juga mendorong kreativitas. Hal ini disebabkan adanya keikutsertaan dalam merencanakan anggaran, tujuan anggaran akan menjadi lebih realistis sehingga tercipta kesesuaian tujuan. Motivasi yang timbul pada setiap manajer akan mendorong para manajer berperan aktif atau berpartisipasi didalam aktifitas perencanaan baik sebagai penyusun rencana, pelaksana maupun evaluasi terhadap rencana atau anggaran yang disusun. "Pengangaran ialah proses penyusunan anggaran yang dimulai pembuatan panitia, pengumpulan dan pengklasifikasian data, pengajuan rencana fisik dan keuangan tiap-tiap seksi, bagian, divisi penyusunan secara menyeluruh, merevisi, dan mengajukan kepada pimpinan puncak untuk disetujui dan dilaksanakan" (Darsono & Ari Purwanti, 2010:1). Argyris (1964) dalam Mpaata dan Handoko (1998) menyatakan partisipasi sebagai alat untuk mencapai tujuan, partisipasi juga sebagai alat untuk mengintegrasikan kebutuhan individu dan organisasi. Sehingga partisipasi dapat diartikan sebagai berbagi pengaruh, pendelegasian prosedur-prosedur, keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan suatu pemberdayaan. Hal ini juga mendukung pendapat Milani (1975) bahwa "penyusunan anggaran secara partisipatif

diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajer, yaitu ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipasi disetujui maka karyawan akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya, karena mereka ikut terlibat dalam penyusunan anggaran”.

Dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari faktor kepemimpinan dan sikap bawahan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Setiap pemimpin memiliki ciri khas nya sendiri, dari pemimpin yang tegas sampai pemimpin yang lemah lembut. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. “Pemimpin (*leader*) adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang tanpa harus mengandalkan kekerasan” (Griffin, 2003:68). Pada masa saat ini sering terjadi kesenjangan sosial sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi itu tidak tercapai. Seperti tidak adanya hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan, kelemahan ini yang akan mempengaruhi kinerja para karyawan karena tidak adanya dorongan dari manajer. “Unsur kunci dari kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhinya” (Dharma, 2000:42). Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-

tujuan organisasi dalam perusahaan. Menurut Soenarto, 2005:105 “Hubungan pekerjaan antara karyawan dan manajemen juga dapat membuat dampak penting untuk mencapai keefektifan organisasi”. Selain itu sebuah prestasi yang dicapai oleh perusahaan ataupun organisasi dapat dilihat terhadap budaya yang diterapkan di perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Dinamisasi lingkungan eksternal juga menuntut pentingnya kemampuan organisasi dalam melakukan inovasi. Pada banyak kasus, organisasi yang kreatif dan inovatif memiliki peluang lebih besar untuk meraih sukses dibanding organisasi yang pasif dan reaktif. Cepatnya perubahan lingkungan eksternal mendorong perlunya pemahaman terhadap budaya organisasi dan eksistensi budaya organisasi yang sesuai. Saat ini hampir semua organisasi menggunakan model kelompok kerja dalam kegiatan operasionalnya. Mengapa tim dibutuhkan, karena kualitas keputusan dan tingkat kreativitas yang dihasilkan tim jauh lebih baik dari pada kualitas dan kreativitas yang dihasilkan oleh rata-rata individu yang bekerja sendirian. Peran manajer dalam perusahaan atau organisasi sangat menentukan efektivitas organisasi. Kotter dan Heskett (1992) mengatakan “peran manajer sangat penting”. Mereka juga mengatakan bahwa ketika anggota organisasi merasa tidak perlu adanya perubahan maka seorang manajer dengan visi yang jelas dan gaya komunikasi

yang baik dapat menciptakan kebutuhan akan perubahan untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian untuk menemukan bukti empiris tentang **"Pengaruh Partisipasi Anggaran, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang akan diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah Partisipasi Anggaran, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial?

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini tujuannya adalah untuk membatasi cakupan penelitian dikarenakan keterbatasan penulis. Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah untuk melihat dan menguji apakah faktor-faktor Partisipasi Anggaran, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial yang terdapat pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pengidentifikasian masalah diatas, maka rumusan masalah yang diambil adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial?
4. Apakah ada pengaruh partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis.

Untuk menambah pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial pada perusahaan-perusahaan besar, Universitas ataupun Instansi Pemerintah dan dapat memberikan informasi dan referensi tambahan dengan topik yang sejenis.

2. Bagi Universitas Negeri Medan dan Para Akademis.

Untuk menambah literatur tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial dan dapat memacu penelitian yang lebih baik mengenai kinerja manajerial.

3. Bagi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dalam penyusunan anggaran agar lebih memperhatikan implikasi atau keterlibatan aspek perilaku manusia, khususnya dalam hal partisipasi anggaran. Selain itu, penelitian ini juga memberikan informasi mengenai pentingnya partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial.

