

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya (Mulyadi dan Setiawan, 2001:1). Pada dasarnya, tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah penciptaan kekayaan. Perusahaan sebagai organisasi bermotif laba bertujuan pula untuk menghasilkan kekayaan, dan menggunakan sumber daya ekonomi untuk mewujudkan tujuan organisasinya.

Globalisasi merupakan faktor pendorong utama adanya saling ketergantungan aktivitas sosial, ekonomi, politik, dan budaya antar negara-negara di dunia. Globalisasi sebagai proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya menyebabkan kemajuan infrastruktur, transportasi, dan telekomunikasi antar negara berkembang pesat.

Globalisasi ekonomi yang melanda semua negara di dunia menciptakan kondisi lingkungan dimana perusahaan-perusahaan memasuki lingkungan bisnis yang tidak lagi hanya dimasuki oleh pesaing-pesaing domestik, namun juga oleh pesaing-pesaing mancanegara yang datang dengan membawa produk barang dan jasa yang sarat dengan ilmu pengetahuan teknologi tinggi.

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Dampak negatif dan dampak positif globalisasi bagi suatu negara sangat ditentukan oleh kemampuan daya saing produk yang dihasilkan, kualitas sumber daya manusia, kemampuan adaptasi, dan kebijakan pemerintah. Globalisasi dapat menjadi ancaman bagi perusahaan-perusahaan domestik yang daya saing produknya rendah, kualitas sumber daya manusia rendah, kemampuan adaptasi yang rendah serta kebijakan pemerintah yang rumit. Sedangkan bagi negara yang memiliki faktor-faktor perekonomian tersebut dengan baik, meskipun globalisasi menghasilkan berbagai perubahan perekonomian tentu saja perubahan perekonomian akibat globalisasi ini memberikan keuntungan.

Globalisasi produk dan jasa dari berbagai mancanegara masuk dan saling berkompetisi dengan produk domestik. Arus keluar masuk produk dan jasa tidak dapat lagi dibatasi hanya didalam satu negara saja. Globalisasi ekonomi menambah tekanan pasar domestik untuk juga mampu bersaing di pasar global.

Efek globalisasi ini membuat perusahaan harus berpikir ulang mengenai kinerja perusahaan didalam menghasilkan produk barang maupun jasa yang secara cepat mampu merespon kebutuhan *customer* dan mendorong inovasi.

Hal ini menyebabkan perusahaan-perusahaan domestik khususnya yang ada di Indonesia perlu menggunakan paradigma baru untuk mencapai tujuan organisasinya yakni penciptaan kekayaan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya di dalam lingkungan bisnis global.

Tentunya diperlukan suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien untuk dapat menyesuaikan diri di dalam perkembangan ekonomi global tersebut. Perusahaan- perusahaan dituntut untuk menggunakan prinsip-prinsip manajemen baru yang sesuai dengan kondisi lingkungan bisnis global tersebut. Untuk mampu bertahan dan bertumbuh di lingkungan baru, manajemen perlu melakukan perubahan terhadap sistem perencanaan dan pengendalian manajemennya agar mampu menghasilkan produk dan jasa yang relevan dengan tuntutan kebutuhan customer yang telah berubah dengan tingkat perubahan yang pesat.

Selain itu, oleh karena hampir semua organisasi mengkonsumsi sumber daya ekonomi untuk mencapai tujuan mereka, maka juga diperlukan perencanaan dan pengendalian memadai terhadap berbagai kegiatan yang dilakukan guna memastikan pencapaian tujuan organisasi yakni penciptaan kekayaan dapat terwujud.

Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen adalah suatu sistem yang digunakan untuk merencanakan berbagai kegiatan perwujudan visi organisasi melalui misi yang telah dipilih dan untuk mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana kegiatan tersebut (Mulyadi dan Setiawan, 2001:3). Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen sendiri terdiri dari dua komponen, yaitu struktur sistem perencanaan dan pengendalian manajemen serta proses sistem perencanaan dan pengendalian manajemen yang bersama-sama digunakan untuk mewujudkan tujuan sistem.

Anthony dan Govindarajan (2003) menyatakan bahwa struktur sistem pengendalian manajemen adalah unit-unit didalam organisasi dan sifat informasi yang mengalir diantara unit-unit tersebut. Struktur sistem pengendalian manajemen memusatkan pada berbagai tipe pusat pertanggungjawaban dan bersifat relatif permanen. Seorang manajer bertanggung jawab untuk memimpin suatu unit organisasi sebagai suatu pusat pertanggungjawaban. Sedangkan proses sistem pengendalian manajemen adalah seperangkat tindakan yang dilaksanakan oleh manajer atas dasar informasi yang mereka terima, berisi langkah-langkah atau keputusan-keputusan yang diambil oleh manajer untuk menentukan tujuan, mengalokasikan sumber-sumber, dan mencapai tujuan tersebut. Proses sistem pengendalian manajemen bersifat relatif kurang permanen.

Struktur dan proses pengendalian sistem manajemen merupakan komponen utama penentu keberhasilan suatu perusahaan didalam mencapai tujuan organisasinya. Menjawab tantangan pasar global, sistem pengendalian manajemen yang baik dan terstruktur akan mempengaruhi seluruh kegiatan operasional dan non operasioanal perusahaan. Sistem pengendalian manajemen yang baik dan terstruktur tentunya sangat dibutuhkan organisasi untuk berkembang dan menjalankan fungsi organisasinya yaitu sebagai pendorong anggota organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya didalam suatu pusat pertanggungjawaban dengan adanya komunikasi dan interaksi formal serta informal antar para manajer serta antar para manajer dengan para pekerja.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan (Nawawi, 2006:63). Dengan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian tujuan perusahaan tentunya sangat bergantung kepada sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang optimal tentunya akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi yang mendukung ketercapaian tujuan perusahaan secara optimal pula. Dengan kata lain, karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Di dalam sistem pengendalian manajemen, peran manajemen adalah sebagai pengendali apakah kinerja karyawan sudah sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi. Pengimplementasian pengendalian internal manajemen yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, dapat dinyatakan adanya jaminan memadai terhadap prestasi kerja karyawan didalam mengefisiensikan dan mengefektivaskan operasional perusahaan.

Mulyadi dan Setiawan (2001:16) menyatakan bahwa pendesainan sistem pengendalian manajemen berangkat dari penentuan karakteristik lingkungan bisnis yang akan dimasuki oleh perusahaan. Dengan kata lain, berbeda-beda jenis dan tipe perusahaan akan menghasilkan desain sistem pengendalian manajemen yang berbeda pula. Namun pada umumnya semua sistem didesain untuk memuaskan kebutuhan *customers*, memotivasi personel didalam melakukan *improvement* berkelanjutan terhadap sistem,

pengintegrasian proses layanan kepada *customers* dan bertujuan akhir untuk melipatgandakan kinerja keuangan berjangka panjang.

Penelitian ini mengacu kepada penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2009), Purnama dan Syaefullah (2012), dan Sulistiana (2015). Purnamasari (2009) menguji hubungan struktur sistem pengendalian manajemen dan proses sistem pengendalian manajemen dengan kinerja keuangan perusahaan pada PT Kereta Api Indonesia (KAI). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa struktur dan proses pengendalian manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja keuangan PT Kereta Api Indonesia (KAI). Konsisten pula dengan Purnama dan Syaefullah (2012), hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja instalasi rumah sakit umum provinsi NTB serta Sulistiana (2015) yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang.

Namun ada penelitian yang sedikit bertolak belakang dengan beberapa penelitian diatas, yaitu penelitian yang dilakukan Nurgahani (2013) mengenai pengaruh sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan pada PT Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa hanya sistem pengendalian manajemen yang berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sawitri (2011) menguji interaksi budaya organisasi dengan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja unit bisnis industri manufaktur dan jasa. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memperkuat hubungan antara atribut dan mekanisme sistem pengendalian manajemen dengan kinerja unit bisnis.

Bank Central Asia Tbk. merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang perbankan. Didalam lingkungan bisnis global, untuk terus mempertahankan BCA sebagai *leading company* dibidang perbankan, tentunya diperlukan pengamatan tren terhadap lingkungan bisnis untuk memungkinkannya dilakukan pemutakhiran terhadap paradigma manajemen dan kinerja karyawan serta *improvement* berkelanjutan terhadap desain sistem pengendalian manajemen.

Melihat begitu pentingnya peran sistem pengendalian manajemen yang terdiri dari struktur dan proses pengendalian manajemen, berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Struktur Sistem Pengendalian Manajemen dan Proses Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Central Asia,Tbk. Kantor Wilayah VII Malang)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Struktur Sistem Pengendalian Manajemen dan Proses Sistem Pengendalian Manajemen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Wilayah (Kanwil) VII PT Bank Central Asia, Tbk. Malang?
2. Bagaimanakah Struktur Sistem Pengendalian Manajemen dan Proses Sistem Pengendalian Manajemen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Wilayah (Kanwil) VII PT Bank Central Asia, Tbk. Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Menganalisis dan menjelaskan Struktur Sistem Pengendalian Manajemen dan Proses Sistem Pengendalian Manajemen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. Kantor Wilayah (Kanwil) VII Malang?
2. Menganalisis dan menjelaskan Stuktur Sistem Pengendalian Manajemen dan Proses Sistem Pengendalian Manajemen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. Kantor Wilayah (Kanwil) VII Malang?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Teori pendekatan kontingensi mendesain sistem pengendalian manajemen berdasarkan karakteristik lingkungan bisnis perusahaan. Dengan teori pendekatan kontingensi, desain sistem pengendalian manajemen dijanjikan sesuai dengan lingkungan bisnis yang dimasuki oleh perusahaan, sehingga menyebabkan adanya peningkatan efektivitas sistem pengendalian manajemen untuk mewujudkan tujuan organisasi. Diharapkan dengan menggunakan pendekatan kontingensi, PT Bank Central Asia,Tbk. Kanwil VII dapat menggunakan desain sistem pengendalian manajemen yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti, diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar dalam memperkaya ilmu pengetahuan dan pemahaman terhadap disiplin ilmu akuntansi, khususnya ilmu-ilmu yang berkaitan dengan masalah sistem pengendalian manajemen yang diterapkan pada PT Bank Central Asia,Tbk. Kantor Wilayah VII Malang.

- c. Bagi penelitian selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu referensi untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan agar penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih baik.

