

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai organisasi, perusahaan terdiri dari kumpulan orang yang bekerjasama dalam melakukan berbagai kegiatan secara teratur dan terencana di bawah koordinasi seorang pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu. Secara umum, tujuan utama sebuah perusahaan adalah untuk memperoleh laba (*profit*). Selanjutnya laba yang diperoleh tersebut digunakan untuk menjamin kesinambungan usaha (*continue*), untuk meningkatkan pertumbuhan usaha (*growth*), serta untuk mempertahankan kelangsungan usaha (*survival*).

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang paling penting dalam perkembangan Perusahaan. SDM merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Karena itu, produktivitas Organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas SDM yang bersangkutan. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu, seorang Manajer yang baik harus bisa menangani masalah yang berkaitan dengan bagaimana cara mengalokasikan

sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh profit semaksimal mungkin untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang Manajer harus bisa menerapkan fungsi dari manajemen yaitu *Planning, Organizing, Commanding, Controlling, Coordinating*. Henry Mintzberg, seorang ahli riset ilmu manajemen, mengemukakan bahwa ada sepuluh peran yang dimainkan oleh manajer di tempat kerjanya. Salah satu Peran ini meliputi peran sebagai figur untuk anak buah, pemimpin, dan penghubung. Sebagai figur seorang pemimpin, seorang manajer memiliki peran untuk menegakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi juga terletak pada gaya kepemimpinannya.

Seperti sudah dibahas diatas, salah satu fungsi dari manajen adalah sebagai pengendali (*Controlling*). Pengendalian (*Controlling*) ini merupakan proses untuk menjamin bahwa segala kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan sudah mengarah pada tujuan yang diinginkan. Pengendalian terencana dari suatu aktivitas merupakan suatu karakteristik dasar dari industri modern, sebab pada dasarnya pengendalian yang efektif atas manusia, bahan, mesin, dan uang merupakan aspek yang sangat penting demi kelangsungan hidup perusahaan. Sejalan dengan perkembangan suatu perusahaan maka untuk menghadapi faktor-faktor tersebut di atas haruslah dipertimbangkan suatu sistem pengendalian yang dapat menunjang

seluruh aktivitas produksi sehingga dapat mencapai semua tujuan perusahaan. Sebuah sistem pengendalian juga tidak terlepas dari kenyataan bahwa suatu organisasi melibatkan individu-individu. Aktivitas individu ini diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi dari individu-individu itu sering sekali dilupakan. Tujuan pribadi seseorang bisa selaras dengan tujuan organisasi bisa juga tidak selaras. Ketidakselarasan tujuan mengakibatkan tujuan organisasi atau tujuan individu tidak tercapai, untuk itulah diperlukan suatu pengendalian kerja sehingga tujuan individu dapat selaras dengan tujuan organisasi. Salah satu alat untuk mencapai tujuan tersebut adalah adanya Sistem Pengendalian Manajemen yang baik. Anthony dan Govindarajan (2005) mendefinisikan SPM sebagai suatu proses di mana para manajer mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengimplementasi strategi organisasi. Selanjutnya Ansari (1977) berpendapat bahwa SPM meliputi seluruh aturan organisasi dan tindakan yang didisain untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja dengan risiko yang kecil. Selain itu juga SPM adalah sebuah konsep yang memiliki dimensi, yaitu evaluasi/pengukuran kinerja dan proses sosialisasi. Beberapa peneliti di bidang akuntansi juga mengakui, bahwa SPM sangat berperan dalam kinerja organisasi (Gietzman, 1996; Hopwod, 1996; Tomkins, 2001).

Berkaitan dengan fenomena – fenomena dan penjelasan diatas, sangatlah menarik untuk mengkaji bagaimana pengaruh sistem pengendalian manajemen dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada

Divisi AKSES+ PT. BPR KS”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Divisi AKSES+ PT. BPR KS?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Divisi AKSES+ PT. BPR KS?
3. Apakah sistem pengendalian manajemen dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Divisi AKSES+ PT. BPR KS?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran bagaimana suatu sistem pengendalian manajemen dan gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai pada Divisi AKSES+ PT. BPR KS.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Divisi AKSES+ PT. BPR KS.

3. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Divisi AKSES+ PT. BPR KS.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Akademis

Kegunaan penelitian pada aspek akademis ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya pengetahuan mengenai penerapan sistem pengendalian manajemen dan pengaruh dari gaya kepemimpinan di dalam suatu perusahaan atau organisasi terhadap kinerja pegawai ataupun anggotanya dan juga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Aspek Praktis

Pada aspek praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak perusahaan dalam proses manajemen di dalam perusahaannya. Salah satunya dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan berhubungan dengan sistem pengendalian manajemen, kinerja pegawai, dan dapat mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan para manajer terhadap kinerja pegawainya.