

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penelitian tentang sistem pengukuran kinerja masih menarik untuk diteliti karena penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan validitas eksternal perusahaan. Penelitian Lau dan Sardesai (2012) yang meneliti tentang peran dari kepedulian organisasi terhadap pilihan sistem pengukuran kinerja, yang dimana penelitian ini mempunyai keterbatasan pada sampel perusahaan yang hanya mengukur pada sampel di perusahaan manufaktur besar dan penelitian ini akan menambahkan dengan sampel perusahaan manufaktur sedang. Penelitian sebelumnya Lau dan Sholihin (2005) meneliti tentang pengukuran kinerja keuangan dan nonkeuangan yang berpengaruh kepada kepuasan kerja. Penelitian Lau dan Sholihin (2005) ini telah diteliti di Indonesia dan hasilnya adalah pengukuran kinerja keuangan dan nonkeuangan berdampak kepada kepuasan kerja yang efeknya secara tidak langsung melalui keadilan organisasi dan kepercayaan kepada supervisor. Dengan adanya penelitian Lau dan Sholihin (2005) yang sudah dilakukan di Indonesia, maka pengukuran kinerja komprehensif yang pada awalnya menjadi variabel dependen akan berubah menjadi variabel independen.

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, negoisasi, peran yang dijalankan. Kinerja manajerial dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja manajerialnya kurang baik maka dapat dipastikan perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. 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. Maka dari itu ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja manajerial tersebut tinggi atau rendah (Yudha, 2007)

Pengukuran kinerja komprehensif merupakan sarana untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Pengukuran kinerja komprehensif dibagi menjadi dua, yaitu: pengukuran kinerja keuangan dan pengukuran kinerja nonkeuangan (Kaplan dan Norton 1999). Pengukuran kinerja keuangan meliputi kemampuan perusahaan dalam memenuhi atau mengurangi biaya yang telah dianggarkan, meningkatkan penjualan yang dianggarkan, dan menghindari kesenjangan anggaran (Scott dan Tieaen 1999). Sedangkan pengukuran kinerja nonkeuangan pengukurannya tidak beda jauh dengan balanced scorecard. Pengukurannya melalui pelanggan, bisnis internal, pembelajaran dan bisnis internal (Kaplan dan Norton 1996). Pengukuran kinerja komprehensif ini yang nantinya juga dipengaruhi oleh keadilan organisasi.

Keadilan organisasi merupakan penilaian personal mengenai standar etika dan moral dari perilaku manajerial (Cropanzo *et al.*, 2007). Dalam menilai keadilan organisasional setidaknya terdapat tiga bidang yang harus dievaluasi, yaitu: imbalan, proses, dan hubungan interpersonal (Cropanzo *et al.*, 2007). Banyak riset yang kemudian menguji keadilan organisasional dengan tiga komponen, yaitu: distributif, prosedural, dan interaksional (Cohen-Carash dan Spector, 2001). Penilaian individu terkait alokasi imbalan mengacu pada keadilan distributif (Leventhal, 1976), sedangkan penilaian mengenai prosedur yang digunakan untuk menentukan alokasi tersebut mengacu pada keadilan prosedural (Cropanzo dan Greenberg, 1997). Keadilan yang terakhir adalah keadilan interaksional yang mengacu pada cara manajemen berperilaku terhadap karyawan (Cohen-Carash dan Spector, 2001).

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya mengenai rasa bahagia yang dirasakan setiap karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kinerja, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri (Robbins 2003:91).

Penelitian ini mereplikasi pada penelitian terdahulu Lau dan Sardesai (2012). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada sampel penelitian. Sampel penelitian yang dilakukan oleh Lau dan Sardesai (2012) adalah perusahaan manufaktur besar. Sedangkan pada penelitian ini

menggunakan sampel perusahaan manufaktur besar dan sedang, sehingga hasil penelitian bisa di generalisasikan antara manufaktur besar dan kecil yang dapat meningkatkan validitas eksternal perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penenilitian dengan judul **“PENGARUH PENGUKURAN KINERJA KOMPREHENSIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL MELALUI KEADILAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian tersebut maka perumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh positif pengukuran kinerja komprehensif terhadap keadilan organisasi?
- b. Apakah terdapat pengaruh positif keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja?
- c. Apakah terdapat pengaruh positif keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah terdapat pengaruh positif pengukuran kinerja komprehensif terhadap kepuasan kerja?
- e. Apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

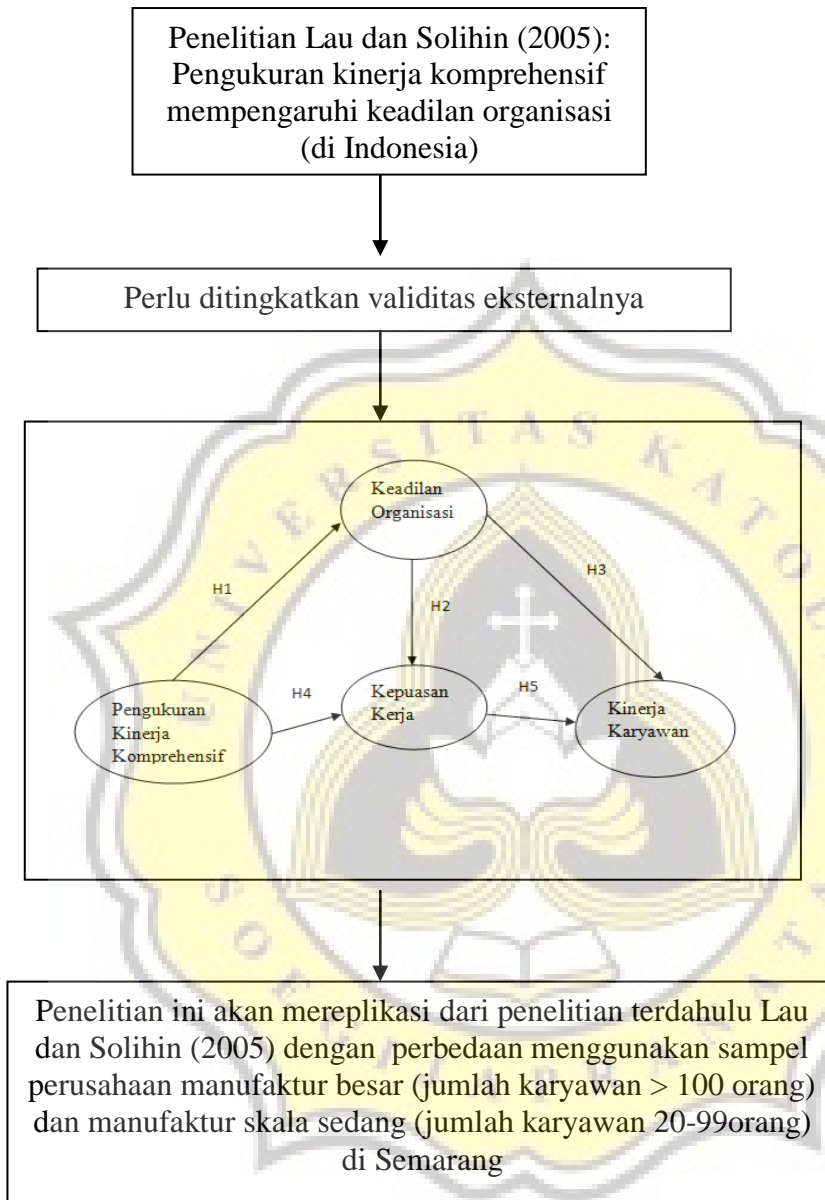
Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif pengukuran kinerja komprehensif terhadap keadilan organisasi?
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja?
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan?
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif pengukuran kinerja komprehensif terhadap kepuasan kerja?
- e. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan validitas eksternal perusahaan dengan cara menambah sampel dari perusahaan manufaktur skala besar menjadi perusahaan manufaktur skala besar dan perusahaan manufaktur skala sedang yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengukuran kinerja komprehensif, keadilan organisasi, dan kepuasan kerja karyawan.

1.4. Kerangka Pikir



Gambar 1.1. Kerangka Pikir Penelitian

1.5. Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir penelitian, serta sistematika penulisan dalam penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian, pengembangan dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, definisi dan pengukuran variabel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data/uji hipotesis.

BAB IV HASIL ANALISIS

Bab ini berisikan hasil dan analisis data yang akan menguraikan pembahasan mengenai hasil penelitian dan analisis hipotesis yang telah dikembangkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, saran, dan keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian.