

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan persaingan dunia saat ini sangatlah pesat dan tinggi, maka manajemen perusahaan dituntut untuk mengelola perusahaan serta unit-unit usahanya secara efektif dan efisien. Hal ini dapat terjadi apabila manajemen perusahaan melakukan peningkatan kinerja manajer disamping peningkatan kualitas produk dan jasa. Manajemen perusahaan dituntut agar mampu mempelajari dan memahami teknik baru untuk memotivasi karyawan agar mereka dapat meningkatkan dan memaksimalkan efektifitas kinerja setiap individual dan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif antar karyawan satu dengan yang lain dalam pelaksanaan kinerja mereka.

Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial. Berbeda dengan kinerja karyawan yang pada umumnya bersifat konkrit, kinerja manajerial adalah bersifat abstrak dan kompleks. Manajer menghasilkan kinerja dengan mengerahkan bakat dan kemampuan, serta usaha beberapa orang lain yang berbeda di dalam daerah wewenangnya (Mulyadi dan Setyawan, 2001).

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja manajerial di era globalisasi saat ini adalah mutu atau kualitas dari produk dan jasa yang dihasilkan perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan konsep *Total Quality Management* (TQM), yaitu suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk

memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, tenaga kerja, proses, dan lingkungannya yang berdasarkan prinsip kepuasan pelanggan, respek terhadap setiap orang, manajemen berdasarkan fakta, dan perbaikan berkesinambungan (Nasution, 2001). Selain itu perusahaan perlu mempersiapkan strategi diri dengan mengembangkan kualitas karyawan dan manajer guna meningkatkan kualitas proses produksi dan produktivitas secara optimal dan berkelanjutan.

Perusahaan tidak hanya bisa menerapkan *Total Quality Management*, tetapi perusahaan juga harus menerapkan sistem penghargaan, sistem pengukuran kinerja, dan komitmen organisasi, hal ini digunakan untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku karyawan dalam memaksimalkan kesejahteraan organisasi dan karyawan. Sistem penghargaan, sistem pengukuran kinerja, dan komitmen organisasi merupakan alat penunjang penting yang digunakan perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam mengoptimalkan kinerjanya agar perusahaan mencapai tujuan dengan perilaku yang sesuai harapan perusahaan (Mintje, 2013).

Dengan adanya sistem penghargaan di perusahaan maka akan mampu membuat manajer meningkatkan kinerjanya apabila perusahaan memberikan penghargaan baik berupa finansial maupun non-finansial yang layak atas hasil kinerja yang dilakukannya. Menurut Kurnianingsih (2000) dalam Mardiyati dan Muhammad (2014), menyatakan rendahnya kinerja manajerial disebabkan oleh ketergantungannya terhadap sistem akuntansi perusahaan tersebut, artinya perusahaan gagal dalam menentukan sasaran-sasaran yang tepat, pengukuran-

pengukuran kinerja dan sistem penghargaan. Apabila sistem penghargaan yang diberikan mampu membuat rasa adil dan kepuasan, maka manajer akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Sistem pengukuran kinerja juga penting diterapkan dalam perusahaan, dengan adanya sistem pengukuran kinerja maka karyawan akan dapat mengetahui standar-standar kinerja, dan karyawan akan dapat termotivasi kinerja mereka di waktu berikutnya. Selain itu dengan adanya sistem pengukuran kinerja di perusahaan dapat diketahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat kesenjangan dari sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Sistem pengukuran kinerja akan memberikan dampak baik pada manajemen puncak, seperti manajemen puncak akan mendapat umpan balik tentang pelaksanaan wewenang yang akan dilakukan oleh manajemen dibawahnya (Mintje, 2013).

Dalam suatu perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi untuk mendorong setiap individu agar berusaha keras mencapai tujuan organisasi sehingga menjadikan organisasi lebih baik. Apabila komitmen organisasi manajer di perusahaan tinggi maka akan meningkatkan kinerja yang tinggi juga. Individu yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih mementingkan organisasinya dibandingkan kepentingan pribadi/individu tersebut akan lebih berusaha untuk membuat organisasi menjadi lebih baik lagi. Sebaliknya, apabila komitmen rendah maka mereka akan lebih mementingkan urusan pribadi mereka masing-masing. Komitmen organisasi juga merupakan alat bantu psikologis dalam meningkatkan pencapaian kinerja yang diharapkan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Mintje (2013) tentang pengaruh TQM, sistem penghargaan dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial pada PT Air Manado dan menambahkan variabel komitmen organisasi dari penelitian Mardiyati dan Muhammad (2014). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Mintje (2013) yaitu terdapat dalam variabel independen dan lokasi penelitian ini di PLN Madiun dan Ponorogo.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini mengambil judul: **Pengaruh *Total Quality Management* (TQM), Sistem Penghargaan, Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PLN Madiun dan Ponorogo.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah TQM berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PLN di Madiun dan Ponorogo ?
2. Apakah sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PLN di Madiun dan Ponorogo ?
3. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PLN di Madiun dan Ponorogo ?
4. Apakah TQM dengan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PLN di Madiun dan Ponorogo ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris bahwa:

1. TQM berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
2. Sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
3. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
4. TQM dengan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi tentang *Total Quality Management*, sistem penghargaan, sistem pengukuran kinerja, komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja manajerial di suatu perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada perusahaan tentang pengaruh *Total Quality Management*, sistem penghargaan, sistem pengukuran kinerja, komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan nantinya sebagai bahan referensi dan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh *Total Quality Management*, sistem penghargaan, sistem pengukuran kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

Dalam penulisan skripsi yang akan dibuat, tersusun sistematika penulisan yang terbagi menjadi lima bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan laporan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang telaah teori dan pengembangan hipotesis serta kerangka konseptual atau metode penelitian.

BAB III : METODA PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian; populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; lokasi dan waktu penelitian; data dan prosedur pengumpulan data; dan teknik analisis.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang Simpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.