

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan dari lingkup lokal menjadi global menyebabkan terjadinya perubahan di hampir semua sektor kehidupan. Adanya keharusan untuk penyesuaian situasi secara global, membuat manajer tidak hanya mengacu pada situasi lokal, nasional ataupun regional, namun harus mampu bersaing secara internasional. Sikap perusahaan untuk menghadapi hal ini hanya ada satu, yaitu ikut mengalami perubahan baik secara struktural maupun sumber daya yang dimiliki. Salah satu cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan adalah dengan membenahi sumber daya manusia yang dimilikinya agar bisa bertahan dalam persaingan jangka panjang (Samuel, 2003:73).

Di samping melakukan peningkatan kinerja atau sumber daya manusianya, perusahaan juga dituntut untuk peningkatan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan agar mampu bersaing dalam persaingan global. Dalam meningkatkan kualitas produk dan jasa, perusahaan harus melakukan peningkatan dari segi kualitas, inovasi, kreatifitas, dan produktifitas secara konsisten agar dapat menghasilkan produk akhir yang bernilai positif lebih tinggi serta jasa yang pelayanannya lebih baik sehingga dapat memenuhi kepuasan para pelanggan. Peningkatan kualitas dalam aspek produk dan jasa serta aspek manajemen dapat membawa

organisasi mampu bertahan di lingkungan bisnis global (Tjiptono dan Diana, 2001:64).

Munculnya ekonomi global ini juga mendorong setiap perusahaan untuk mengubah cara mereka dalam menjalankan bisnis. Kondisi persaingan yang dihadapi semakin memanas, sehingga bila mereka tidak sanggup bersaing, maka jalan menuju kebangkrutan terbentang luas. Salah satu cara terbaik dalam persaingan global adalah dengan menghasilkan suatu produk barang atau jasa dengan kualitas terbaik. Kualitas terbaik akan diperoleh dengan melakukan upaya perbaikan secara terus menerus terhadap kemampuan manusia, proses dan lingkungan. Penerapan TQM merupakan hal yang sangat tepat agar dapat memperbaiki kemampuan unsur-unsur tersebut secara berkesinambungan (Ismunawan, 2010:27).

Total Quality Management merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus terhadap produk barang dan jasa, sumber daya manusia, proses dan lingkungannya, baik yang didorong oleh kekuatan eksternal maupun internal organisasi (Tjiptono dan Diana, 2001:328).

Penerapan Total Quality Management dalam suatu perusahaan dapat memberikan beberapa manfaat utama yang pada gilirannya meningkatkan laba serta daya saing perusahaan yang bersangkutan. Penerapan Total Quality Management yang terencana dan terarah diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan (Poernomo, 2006:103).

Selain penerapan Total Quality Managemen, perusahaan juga perlu menerapkan sistem akuntansi manajemen sebagai mekanisme untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku karyawan dalam berbagai cara yang memaksimalkan kesejahteraan organisasi dan karyawan. Sistem akuntansi manajemen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan (Narsa dan Yuniawati, 2003:19).

Pengukuran kinerja adalah proses dimana organisasi menetapkan parameter hasil untuk dicapai oleh program, investasi, dan akusisi yang dilakukan. Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Penerapan sistem pengukuran kinerja pada suatu perusahaan adalah guna mengetahui karakteristik dan kualitas kinerja serta mengidentifikasi tindakan apa yang perlu dilakukan untuk melakukan perbaikan dalam rangka peningkatan kerja. Semakin sering suatu perusahaan tersebut melakukan pengukuran kinerja pada karyawannya maka perusahaan akan lebih meningkatkan kinerja pada karyawannya, sehingga dengan meningkatnya kinerja, maka mutu yang menjadi tujuan utama akan dapat tercapai (Ismunawan, 2010:27).

Penghargaan merupakan salah satu alat pengendali penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personelnya agar bekerja lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan (Mulyadi 2001:227).Semakin besar perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawannya maka perusahaan

tersebut akan mendapat timbal balik yang sesuai, yaitu maksimalisasi dalam produktivitas kerja (Narsa dan Yuniawati, 2003:19).

PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Jambi di Siantar adalah salah satu perkebunan yang mengelolah kelapa sawit yang menghasilkan minyak (CPO) dan inti (PK). Pada mulanya kebun bah jambi milik swasta asing NV, HVA (Handle Veroningin Amsterdam) dari negeri Belanda komoditinya budidaya sisal (Agave Sisalana). Pada tanggal 02 mei 1959 diambil alih oleh pemerintah berdasarkan peraturan no 19 dalam lembaran Negara nomor 31, tahun 1959 deengan peralihan setatus menjadi PPN baru sampai tahun 1963.

Putro (2010:70) melakukan penelitian terhadap pengaruh TQM dan sistem reward terhadap kinerja manajerial dimana TQM dan sistem reward berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dan juga TQM yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan arah hubungan yang positif.

Mengingat pentingnya peran sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dalam sebuah perusahaan, maka berdasarkan latar belakang diatas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsidengan judul “Pengaruh Interaksi Total Quality Management (TQM) dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Jambi”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang ingin dibahas antara lain:

1. Apakah Total Quality Management (TQM) berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah sistem penghargaan (reward) berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian antara lain:

1. Untuk menganalisis apakah Total Quality Management berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk menganalisis apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk menganalisis apakah sistem penghargaan (reward) berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini bermanfaat bagi:

1. Mahasiswa Jurusan Akuntansi/Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu akuntansi manajemen, sehingga dapat mengetahui pentingnya manfaat Total Quality Manajemen, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan (reward) terhadap penghargaan kinerja manajerial pada suatu instansi atau perusahaan lainnya

2. Masyarakat

Sebagai sarana informasi tentang pentingnya total quality manajemen dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial

3. Ilmu Akuntansi Manajemen

Menambah literature dan acuan penelitian pada bidang akuntansi manajemen terutama yang ingin meneliti manfaat Total Quality Manajemen, pengukurankinerja dan sistem penguran kinerja terhadap kinerja manajerial