

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis yang semakin meningkat dewasa ini menuntut organisasi untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin agar unggul dalam bersaing. Para manajer membutuhkan alat untuk mengkoordinasikan, merencanakan sumberdaya terbatas agar mampu bersaing dalam kondisi yang berubah ubah. Oleh karena itu manajer perlu memiliki kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi masalah, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Bergesernya sistem manajemen tradisional ke era *new public management* yang berfokus pada perbaikan kinerja organisasi berimplikasi pada dibutuhkannya perubahan manajerial menyangkut personel dan struktur organisasi. Personel diarahkan pada partisipasi dalam pembuatan keputusan, terutama bagi manajer level menengah dan bawah, sedangkan struktur organisasi diarahkan pada struktur yang terdesentralisasi. Struktur desentralisasi yang mengarah pada meningkatnya kinerja manajerial akan lebih baik apabila ditunjang oleh manajer yang mempunyai lebih banyak informasi yang berhubungan dengan pekerjaannya (*job relevant information*).

pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negosiasi, perwakilan kinerja secara menyeluruh (Mahoney et. al. 1963 dalam Sayekti, 2002).

Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial. Berbeda dengan kinerja karyawan umumnya yang bersifat konkrit, kinerja manajerial adalah bersifat abstrak dan kompleks (Mulyadi dan Johny, 1999 dalam Listianingsih dkk, 2005).

Manajer menghasilkan kinerja dengan mengerahkan bakat dan kemampuan, serta usaha beberapa orang lain yang berada didalam daerah wewenangnya. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasi dan informasi merupakan salah satu alat yang dapat membantu manajer untuk meningkatkan kinerjanya.

Menyediakan informasi penting adalah salah satu fungsi dari akuntansi manajemen untuk membantu manajer mengendalikan aktifitasnya, serta mengurangi ketidakpastian lingkungan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan sukses (Gordon dan miller 1976; Waterhouse dan Tiessen 1978; Kaplan 1984; Anthony dkk; Atkinson dkk. 1995 dalam Nazaruddin, 1998). Informasi bernilai potensial karena informasi memberikan kontribusi langsung terhadap berbagai alternatif tindakan yang bisa dijadikan pertimbangan didalam perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Dengan adanya informasi juga akan meningkatkan kemampuan manajer untuk memahami keadaan lingkungan sebenarnya dan informasi berfungsi pula didalam mengidentifikasi aktifitas yang relevan (Feather 1968:

Mock 1971; Barron dkk, 1974 dalam Nazaruddin, 1998). Baiman (1982) dalam Kren (1992) dalam Icu dkk (2006) mengidentifikasi 2 jenis informasi utama dalam organisasi yaitu *decision influencing* dan *job relevant information*, yakni informasi yang memfasilitasi pembuatan keputusan yang berhubungan dengan tugas.

Para manajer pada struktur organisasi desentralisasi akan membutuhkan informasi lebih banyak yang berhubungan dengan pekerjaannya (*job relevant information*) dibanding dengan organisasi sentralisasi. Sebab pada struktur organisasi sentralisasi manajer hanya menjalankan tugas atas perintah atasannya saja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Waterhouse dkk. (1978) dan Galbraith (1973) dalam Nazaruddin (1998) bahwa desentralisasi mengakibatkan pembuat keputusan membutuhkan informasi lebih untuk mendukung kebutuhan mereka.

Job relevant information memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi manajer mengenai alternatif keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Locke dkk. 1967 dalam Sayekti, dkk 2002). Kren (1992) dalam Sayekti dkk. (2002) menyatakan bahwa *job relevant information* merupakan informasi yang dapat membantu manajer dalam memilih tindakan terbaik melalui *informed effort* yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan penelitian Campbell dan Gingrich (1986) dalam Widiarti (2001) yang menemukan adanya pengaruh positif antara IRI terhadap kinerja

Penelitian ini diarahkan pada segi pengendalian manajemen yaitu struktur desentralisasi, karena struktur desentralisasi merupakan salah satu segi pengendalian manajemen yang umum dipakai oleh organisasi untuk memotivasi dan membantu meningkatkan kinerja manajer. Penelitian ini menggunakan *job relevant information* sebagai variabel *intervening* yang memediasi hubungan struktur desentralisasi dengan kinerja manajerial.

Penelitian ini akan menguji pengaruh struktur desentralisasi terhadap kinerja manajerial dengan *job relevant informasi* sebagai *variable intervening* pada perguruan tinggi swasta. Penelitian ini mengacu pada penelitian Nazaruddin (1998). Penelitian ini berbeda dalam hal: (1) mengganti variabel karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen dengan *job relevant information* sebagai variabel *intervening*, (2) perbedaan sampel yang digunakan, Nazaruddin (1998) melakukan penelitian pada perusahaan manufaktur di Indonesia, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perguruan tinggi swasta di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta

Berdasarkan latar belakang yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul: **"JOB RELEVANT INFORMATION SEBAGAI MEDIASI HUBUNGAN STRUKTUR DESENTRALISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL"**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah struktur desentralisasi berpengaruh positif terhadap *job relevant information*?
2. Apakah struktur desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah *job relevant information* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?
4. Apakah *job relevant information* memediasi hubungan antara struktur desentralisasi terhadap kinerja manajerial?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji secara empiris apakah struktur desentralisasi berpengaruh positif terhadap *job relevant information*.
2. Untuk menguji secara empiris apakah struktur desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk menguji secara empiris apakah *job relevant information* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
4. Untuk menguji secara empiris apakah *job relevant information* memediasi hubungan antara struktur desentralisasi terhadap kinerja manajerial.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat antara lain:

1. Bidang Teoritis

- a. Bagi para akademisi untuk menguji kembali penelitian tentang *job relevant information* (JRI) sebagai mediasi hubungan struktur desentralisasi terhadap kinerja manajerial.
- b. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh struktur desentralisasi terhadap kinerja manajerial dengan *job relevant information* (JRI) sebagai variabel intervening.

2. Bidang Praktik

- a. Bagi instansi atau perguruan tinggi swasta diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk membuat keputusan bagi manajer