

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Persaingan yang semakin tajam, perubahan teknologi yang cepat, serta perubahan lingkungan yang cenderung radikal yang terjadi hampir pada semua aspek kehidupan manusia sebagai dampak globalisasi, telah menimbulkan pergeseran dan paradigma baru. Perubahan tersebut di satu sisi merupakan ancaman bagi kelangsungan hidup bagi perusahaan tertentu tetapi disisi lain justru memunculkan peluang bagi perusahaan lainnya untuk mengembangkan bisnisnya.

Kondisi tersebut merupakan kekuatan pendorong bagi suatu organisasi dan pelaku ekonomi untuk melakukan transformasi dalam setiap kegiatan usahanya agar dapat mengikuti, menyesuaikan, memanfaatkan setiap peluang dan tantangan serta mengantisipasi setiap ancaman yang ada untuk dapat bertahan (*survive*) bagi bisnis yang bertujuan menciptakan keunggulan berkesinambungan (*sustainable competitive advantage*) (Rahmany, 2006).

Perusahaan yang dapat bertahan dan bersaing dalam era pasar bebas adalah perusahaan yang menerapkan inovasi sebagai strategi perusahaannya (Brill, 1997, dalam Rahmany, 2006). Inovasi merupakan salah satu alternatif bagi perusahaan untuk menghadapi tantangan

dalam lingkungan yang dinamis dan bergejolak (Cottam, 2001, dalam Nasution, 2005).

Oleh karena itu, agar tetap *survive* dalam lingkungan persaingan global yang banyak diliputi oleh ketidakpastian, maka pelaku bisnis harus mampu menciptakan kondisi bisnis yang lebih fleksibel dan inovatif dengan mempertimbangkan faktor-faktor eksternal perusahaan yang semakin sulit untuk diprediksi (Drtina et al, 1996, dalam Marsudi dan Ghazali, 2001). Pernyataan ini juga ditegaskan oleh John (1999) dalam Nasution (2005) bahwa bisnis yang bergerak dalam lingkungan persaingan yang sangat ketat dituntut untuk lebih inovatif, jika bisnis tidak inovatif, maka bisnis tersebut akan menghadapi risiko untuk sulit bertahan hidup dalam persaingan yang ketat tersebut. Hal ini berarti bahwa perusahaan dituntut untuk lebih inovatif dan proaktif dalam menghadapi lingkungan bisnis yang berubah.

Chennall dan Morris (1986) dalam Coryanata (2006) menyatakan bahwa dalam situasi yang tidak menentu, proses perencanaan menjadi masalah yang kompleks bagi pelaku bisnis, karena kejadian masa mendatang sulit diprediksi yang dipengaruhi oleh ketidakpastian. Oleh karena itu, pihak manajemen dituntut untuk mampu mengendalikan serta mempertahankan organisasinya agar prinsip *going concern* tetap terlaksana, dalam pencapaian prinsip tersebut tentu membutuhkan suatu proses kinerja manajerial yang baik oleh seluruh pihak manajemen organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila organisasi mampu

keseluruhan telah mencapai sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut.

Mahoney et. al. (1965) dalam Marsudi dan Ghazali (2001) mendefinisikan kinerja manajerial berdasarkan atas fungsi manajemen klasik, yaitu seberapa jauh manajer mampu melaksanakan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negosiasi, dan perwakilan. Kinerja manajerial yang begitu kompleksitas, maka akan sangat penting adanya suatu pendelegasian wewenang agar pelaksanaan tugas dapat terlaksana dengan cepat, tepat serta dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Van De Van (1976) dalam Nazaruddin (1998), struktur organisasi yang terdesentralisasi akan lebih mempermudah dalam pelaksanaan kinerja manajerial yang begitu kompleks. Hal ini dikarenakan desentralisasi memiliki peranan dalam mempengaruhi kinerja pada tingkat organisasi maupun tingkat sub-unit.

Pengaruh itu terjadi karena dengan desentralisasi penetapan kebijakan dilakukan oleh manajer bawah yang lebih memahami (*knowledgeable*) kondisi unit yang dipimpinnya dari pada manajer puncak yang jauh dari mereka sehingga kualitas keputusan yang diambil diharapkan menjadi lebih baik. Oleh karena itu, dalam organisasi yang menganut sistem struktur desentralisasi akan memberikan wewenang kepada lini yang lebih rendah untuk ikut bertanggung jawab.

Kim (1980) dalam Gaspersz (2003) menegaskan bahwa desentralisasi yang diberikan secara penuh kepada para manajer yang mempunyai pemikiran ke arah inovasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk percaya diri dan serius dalam menangani proyek-proyek inovatif yang dipercayakan kepada mereka, walaupun belum pernah dicoba dan memiliki tingkat ketidakpastian yang tinggi.

Hasil penelitian Nazaruddin (1998) kemudian memberikan bukti empiris bahwa tingkat desentralisasi tinggi dibutuhkan karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen yang andal agar dapat meningkatkan kinerja manajerial. Sejalan pada penelitian sebelumnya, Riyadi (1999) menyimpulkan dalam hasil penelitiannya bahwa interaksi antara partisipasi penyusunan anggaran dengan pelimpahan wewenang yang terdesentralisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja manajerial.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gaspersz (2003) antara desentralisasi dengan JRI, KM, dan VOI manajer menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan. Hal senada juga diungkapkan oleh Wijayanti (2002) yang hasilnya secara empiris tidak berhasil membuktikan bahwa desentralisasi berfungsi sebagai variabel *moderating* diantara hubungan antara partisipasi dalam penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial.

Penelitian ini merupakan replikasi dari Laksmana dan Muslichah (2002). Peneliti mengambil judul ini untuk menguji apakah hasil penelitian ini konsisten atau tidak dengan penelitian terdahulu dimana

terdapat beberapa perbedaan, pertama penggunaan sampel penelitian, yaitu dengan menggunakan Perguruan Tinggi Swasta. Kedua, dengan penambahan variabel baru yaitu *value of innovation* manajer sebagai variabel intervening. Ketiga, adanya pengurangan variabel yaitu sistem akuntansi manajemen. Hal ini dikarenakan telah banyak peneliti yang meneliti SAM terhadap kinerja manajerial seperti Nazaruddin, 1998; Laksmana dan Muslichah, 2002; Syam & Maryasih, 2006 sehingga sudah jenuh dan peneliti ingin mencoba untuk meneliti pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial dengan VOI manajer sebagai variabel intervening.

Dari uraian diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Adanya *Value Of Innovation* Manajer Sebagai Variabel Intervening”**.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah desentralisasi berpengaruh positif terhadap *value of innovation* manajer?
2. Apakah desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?

3. Apakah *value of innovation* manajer berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?

4. Apakah terdapat hubungan langsung antara desentralisasi terhadap kinerja manajerial dengan adanya *value of innovation* manajer sebagai variabel intervening?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan secara empiris apakah desentralisasi berpengaruh positif terhadap *value of innovation* manajer.
2. Untuk membuktikan secara empiris apakah desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk membuktikan secara empiris apakah *value of innovation* manajer berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan langsung antara desentralisasi terhadap kinerja manajerial dengan adanya *value of innovation* manajer sebagai variabel intervening?

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa:

1. Bidang Teoritis

Dapat dijadikan sebagai sumber referensi dalam hal pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial dengan adanya *value of innovation* (VOI) manajer sebagai variabel intervening.

2. Bidang Praktik

Dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi organisasi terhadap kebijakan pelimpahan wewenang dalam pencapaian kinerja manajerial