

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemimpin merupakan salah satu faktor yang memegang andil besar dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan pemimpin dituntut untuk bertanggungjawab terhadap segala yang terjadi pada perusahaan yang dipimpinnya. Selain sebagai pemegang kendali dan pengambil keputusan dalam perusahaan, pemimpin yang baik tentunya juga harus dapat membawa dampak positif bagi perusahaan dan merasa berhasil jika dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam dunia usaha, pemimpin juga dituntut untuk selalu memiliki ide dan gagasan yang kreatif dalam menjalankan peranannya tersebut demi tetap berjalannya sebuah perusahaan yang dipimpinnya.

Dalam suatu perusahaan, pencapaian kinerja menjadi suatu tolok ukur berhasil atau tidaknya pemimpin tersebut memimpin perusahaannya. Karena perusahaan membutuhkan kinerja organisasi yang optimal dan dapat membantu perusahaan menjadi lebih baik. Kinerja yang tinggi yang ada pada individu dalam organisasi menunjukkan bahwa apa yang dilakukan oleh individu telah sesuai dengan yang diprogramkan oleh organisasi (Thoyib, 2005). Permasalahan timbul ketika kuantitas dan kualitas kinerja tersebut diragukan. Ketika kinerja tersebut tidak sanggup memenuhi harapan perusahaan, maka kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi dipertanyakan. Hal ini juga dapat mengakibatkan stabilitas perusahaan menurun dan citra perusahaan juga dianggap turun oleh masyarakat. SDM hendaknya direkrut, diseleksi, dilatih dan diatur agar setiap

aktivitasnya dapat berhasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan dapat mengurangi resiko terburuk yang dapat terjadi pada perusahaan jika perusahaan telah mendapatkan kinerja yang baik dan sesuai dengan program organisasinya. Sebaliknya, perusahaan dapat hancur jika tidak didukung oleh kinerja yang baik.

Peran kepemimpinan dalam menghasilkan kinerja perusahaan yang optimal juga tidak lepas dari dukungan budaya yang telah tertanam pada perusahaan. Budaya ini yang mengikat individu-individu dalam sebuah perusahaan agar mengikuti standar-standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika standar-standar perusahaan ini diikuti oleh para anggotanya dengan baik, niscaya tujuan perusahaan lebih mudah untuk diwujudkan. Menurut Schein (1992) dalam Thoyib (2005), budaya diciptakan oleh pemimpinnya, namun menurut Kuchinks (1999) dalam Thoyib (2005), bisa jadi pemimpin yang justru diciptakan oleh budaya organisasi manakala pemimpin tersebut lahir sebagai penerus sedangkan budaya organisasi telah mengakar dan telah menjadi bagian dari kehidupan organisasi tersebut.

Hal lain yang dapat menjadi pengait antara kepemimpinan dan pencapaian kinerja yakni strategi perusahaan. Ciri khas atau gaya memimpin yang berbeda-beda juga menentukan bagaimana strategi perusahaan berjalan. Perbedaan ini yang akan membangun seperti apa strategi yang diterapkan pada sebuah perusahaan. Strategi perusahaan yang tepat sasaran diharapkan dapat dihasilkan oleh para pemimpin perusahaan untuk dapat mewujudkan kinerja organisasi perusahaan sesuai dengan standar perusahaan. Strategi perusahaan yang berhasil dijalankan dengan baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam hal pencapaian kinerja, tidak lepas dari Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) yang di dalamnya terdapat proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen. SAM ini digunakan oleh para manajer, eksekutif, dan pekerja (internal) yang telah dibentuk dan disusun oleh pihak intern perusahaan untuk mencatat kegiatan masa datang. Penggunaan SAM oleh para manajer, diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Bagi sebagian perusahaan, SAM dibutuhkan sebagai sarana pengambilan keputusan. SAM merupakan prosedur dan sistem formal yang menggunakan informasi untuk mempertahankan atau menyediakan alternatif dari berbagai kegiatan organisasi (Simon, 1987 dalam Marzuki, 2011). Sistem akuntansi manajemen disusun untuk menghasilkan informasi yang berguna bagi pengambil keputusan oleh manajemen (Mia dan Chenhall, 1994 dalam Marzuki, 2011). Perusahaan mendesain sistem akuntansi manajemen untuk membantu organisasi yang bersangkutan melalui para manajernya dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengambilan keputusan. Sistem akuntansi manajemen yang menghasilkan informasi secara benar dan akurat akan membantu para manajer dalam mengambil keputusan dengan baik pula. Sebaliknya, sistem akuntansi manajemen yang menghasilkan informasi yang tidak benar dapat mengakibatkan manajer salah dalam pengambilan keputusan dan dapat berakibat fatal pada perusahaan. Dengan adanya penerapan sistem akuntansi manajemen dengan baik yang dihubungkan dengan pertanggungjawaban para pimpinan atau manajer dalam organisasi, maka pimpinan organisasi dapat mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab ke

tingkat pimpinan di bawahnya, pemrosesan data dan sistem informasi yang dapat mendukung pengambilan keputusan dalam organisasi (Marzuki, 2011).

Sesuai dengan pertimbangan yang telah diuraikan, serta beberapa pendapat dari penelitian terdahulu sehubungan dengan tema di atas, penelitian ini ingin membuktikan kembali dengan mengambil topik yang berjudul Peran Kepemimpinan dalam Pencapaian Kinerja Perusahaan Melalui Budaya, Strategi dan Sistem Akuntansi Manajemen. Selain itu juga, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut dari penelitian Yuliana (2010) untuk memberikan wacana terbaru mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui budaya, strategi, dan sistem akuntansi manajemen berdasarkan hasil penelitian terbaru pula. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti adakah pengaruh gaya kepemimpinan, budaya, strategi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja perusahaan. Penelitian akan dilakukan pada beberapa perusahaan konstruksi dan supplier di Jawa Timur.

1.2. Rumusan Masalah

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini, penulis mencoba membuat bentuk pertanyaan :

- 1) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencapaian kinerja organisasi perusahaan?
- 2) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencapaian kinerja organisasi perusahaan melalui budaya organisasi?

- 3) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencapaian kinerja organisasi perusahaan melalui strategi organisasi?
- 4) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencapaian kinerja organisasi perusahaan melalui sistem akuntansi manajemen?
- 5) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencapaian kinerja organisasi perusahaan melalui budaya, strategi, dan sistem akuntansi manajemen?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dilakukan ini adalah:

- 1) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencapaian kinerja organisasi perusahaan.
- 2) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencapaian kinerja organisasi perusahaan melalui budaya organisasi.
- 3) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencapaian kinerja organisasi perusahaan melalui strategi organisasi.
- 4) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencapaian kinerja organisasi perusahaan melalui sistem akuntansi manajemen.
- 5) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencapaian kinerja organisasi perusahaan melalui budaya, strategi, dan sistem akuntansi manajemen.

1.4. Kontribusi Penelitian

Beda penelitian terdahulu oleh Yuliana (2010) dengan penelitian yang sekarang yaitu penelitian terdahulu menggunakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2009. Sedangkan pada penelitian yang sekarang peneliti akan menyebar kuisisioner pada beberapa perusahaan konstruksi dan supplier yang terletak di Jawa Timur.