

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Penggunaan Pengukuran Kinerja Interaktif

Pengukuran kinerja interaktif merupakan sistem pengukuran kinerja yang digunakan dengan perhatian terhadap informasi perusahaan dari top manager secara berkesinambungan terhadap strategik perusahaan, dimana manajer secara aktif dan teratur melibatkan diri ke dalam pengambilan keputusan dan aktifitas karyawan (Bisbe & Otley, 2004; Simons, 1995).

Salah satu ciri melekat dalam penggunaan pengukuran kinerja interaktif adalah pengukuran ini merupakan sebuah pengendalian hari ini yang akan digunakan untuk menentukan strategi hari esok, dengan tujuan utama memfasilitasi terciptanya organisasi pembelajaran mengingatkan manajemen terhadap ketidakpastian strategis baik berupa masalah ataupun peluang (Grafton, Lillis, & Widener, 2010, Simons 2000).

Sehingga dengan penggunaan pengukuran kinerja interaktif ini perusahaan dapat melihat dan mencari peluang dengan cara melakukan dialog dan debat serta memonitor resiko persaingan untuk menangkap peluang strategi baru dalam

menentukan posisi perusahaan di pasar (Bisbe & Otley, 2004; Grafton et al., 2010; Widener, 2007).

2.1.2 Pembelajaran Organisasi

Menurut Marquardt dan Reynolds (1994) pembelajaran organisasi merupakan suatu proses dimana individu mendapatkan pengetahuan baru dan wawasan untuk mengubah perilaku dan tindakan mereka. Dengan demikian, pembelajaran organisasi berarti proses perbaikan tindakan melalui pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik (Fiol and Lyles, 1985). Kloot (1997) mengatakan bahwa pembelajaran organisasi adalah salah satu proses mengidentifikasi permasalahan, proses menentukan solusi terbaik, dan bagaimana perusahaan dapat dengan cepat merespon perubahan lingkungan bisnis yang akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan (Huber, 1991; López, José, & Ordás, 2005).

Pembelajaran organisasi erat dikaitkan dengan peningkatan kinerja (Slater dan Narver, 1995, Levitt dan March, 1988). Banyak ahli sepakat bahwa pembelajaran organisasi merupakan faktor kunci untuk menjaga kesinambungan perusahaan (Ireland, Hitt, & Sirmon, 2003; Kloot, 1997; López et al., 2005; Sinkula, 1994; Slater & Narver, 1995). Dengan kata lain, semakin intensif organisasi melakukan pembelajaran, maka perusahaan akan dapat mencapai tingkat kompetisi jangka panjang yang akhirnya akan selalu lebih unggul dari pesaing (De Geus, 1988; Pablos & Lytras, 2008).

Secara sederhana konsep dari pembelajaran organisasi yaitu memperoleh popularitas diantara organisasi besar yang mana mereka mencoba untuk mengembangkan struktur dan sistem untuk dapat menyesuaikan pada perubahan

lingkungan. Kedua, perubahan lingkungan meningkatkan ketidakpastian terhadap perusahaan-perusahaan, yang berarti meningkatkan kebutuhan perusahaan untuk belajar berbagai hal dengan cara-cara yang berbeda. Ketiga, pembelajaran memiliki nilai analisis yang luas (Dogson, 1993; Zhang & McCullough, 2002).

2.1.3 Kinerja Manajerial

Manajer memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya. Sebuah organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki apabila seorang manajer mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Kinerja manajerial adalah kecakapan seorang manajer dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial antara perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negoisasi dan representasi (Mahoney *et al*, 1963 dalam Hall, 2004).

Sistem pengukuran kinerja interaktif diharapkan akan mempengaruhi hasil kerja dari manajer yang dalam hal ini adalah kinerja manajerial. Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial yang tinggi. Berbeda dengan kinerja karyawan umumnya yang bersifat konkrit, kinerja manajerial adalah bersifat abstrak dan kompleks (Mulyadi dan Johny, 1999).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Widener (2007) yang meneliti tentang pengaruh sistem pengendalian interaktif terhadap organisasi menemukan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara sistem pengendalian interaktif dan pembelajaran organisasi.

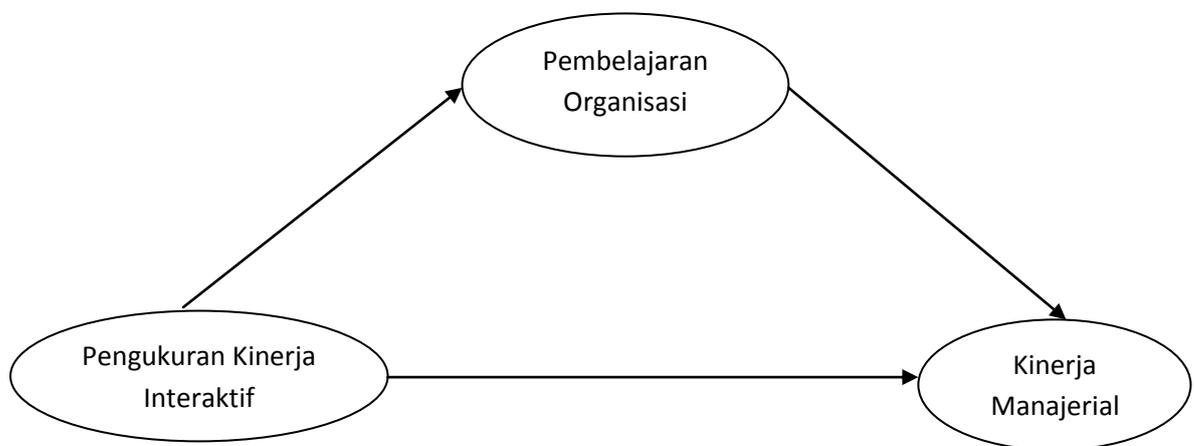
Berbeda dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Widener (2007), Henri (2006) yang meneliti hal yang sama menemukan hal yang sebaliknya yaitu terdapat hubungan positif antara sistem pengukuran kinerja interaktif yang merupakan bagian dari SPM dengan pembelajaran organisasi.

Selain itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yunus dan Yuliansyah (2012) yang meneliti tentang pengaruh penggunaan pengukuran kinerja interaktif terhadap kinerja perusahaan: peran pembelajaran perusahaan sebagai faktor mediasi, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dengan menggunakan pengukuran kinerja interaktif. Akan tetapi penggunaan pengukuran kinerja interaktif mempunyai hubungan langsung dengan kinerja perusahaan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Benawa, Yuliansyah, dan Alvia (2013) yang meneliti tentang pengaruh sistem pengukuran kinerja interaktif terhadap kinerja pembiayaan: knowledge sharing sebagai faktor mediasi menemukan adanya hubungan langsung antara sistem pengendalian kinerja interaktif dan kinerja pembiayaan serta hubungan tidak langsung melalui Knowledge Sharing sebagaimana dinyatakan dalam tujuan penelitian.

2.3 Model Penelitian

Sebelum menjelaskan tentang hipotesis, terlebih dahulu akan digambarkan ringkasan dari kerangka pemikiran teori. Pada dasarnya, ketika sebuah perusahaan menetapkan pengukuran kinerja interaktif, karakteristik yang muncul diperusahaan adalah lebih intensnya komunikasi baik atasan maupun bawahan untuk membahas rencana strategi, strategi yang telah dicapai, serta revisi strategi sehingga muncul kultur pembelajaran dalam organisasi yang mana apabila terjadi peningkatan pembelajaran organisasi maka akan meningkatkan pengetahuan yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan meningkatkan kinerja manajerial.



Gambar 1 : Pengembangan Kerangka Berfikir

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Pengukuran Kinerja Interaktif terhadap Pembelajaran

Oganisasi

Pengukuran kinerja interaktif bertujuan untuk meningkatkan kemampuan manajer dalam mengantisipasi secara efektif dalam mengelola ketidakpastian masa depan (Simons 2000). Dimana penggunaan pengukuran kinerja interaktif yang efektif akan memicu untuk meningkatkan pembelajaran dalam organisasi melalui sharing dan komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan yang pada akhirnya mampu menciptakan strategi perusahaan untuk menghadapi kondisi masa depan (Simons 1995, 2000).

Henri (2006) menemukan bahwa penggunaan pengukuran kinerja interaktif dapat memfasilitasi pembelajaran organisasi. Temuan ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan Kloot (1997) yang menemukan bahwa penggunaan pengukuran kinerja interaktif akan menciptakan strategi baru melalui proses pembelajaran. Selain itu, Yunus dan Yuliansyah (2012) juga memperkuat teori di atas dengan hasil penelitian yaitu penggunaan pengukuran kinerja interaktif memiliki hubungan positif dengan pembelajaran organisasi. Namun Widener (2007) mengemukakan hal yang berbeda yaitu bahwa antara penggunaan pengukuran kinerja interaktif dan pembelajaran organisasi memiliki hubungan negatif. Berdasarkan literatur ini, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Penggunaan Pengukuran Kinerja Interaktif Berpengaruh Positif

Terhadap Pembelajaran Organisasi

2.4.2 Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Penulis berasumsi bahwa pembelajaran organisasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja manajerial. Dengan adanya pembelajaran organisasi yang efektif, akan memicu untuk menciptakan inovasi baru bagi karyawan, dan dengan adanya sebuah inovasi maka akan meningkatkan kualitas dan kinerja pada perusahaan serta mencari peluang untuk mencapai keunggulan kompetitif (García-Morales et al., 2011).

Pembelajaran organisasi erat berkaitan dengan peningkatan kinerja dan strategi dalam penyesuaian lingkungan pasar untuk bersaing dalam jangka panjang (Slater dan Narver, 1995, Levitt and March, Hult, 1998). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tippins dan Sohi (2003) mengungkapkan bahwa pembelajaran organisasi secara positif berhubungan dengan kinerja. Mereka menyelidiki kompetensi teknologi informasi dan menemukan bahwa kinerja perusahaan membaik dihasilkan dari adanya pembelajaran organisasi. Pernyataan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Henri (2006) yang menyimpulkan bahwa pembelajaran organisasi dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Namun Yunus dan Yuliansyah (2012) menemukan apabila pembelajaran organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dengan menggunakan pengukuran kinerja interaktif. Berdasarkan penemuan tersebut, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Pembelajaran Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Manajerial

2.4.3 Pengaruh Penggunaan Pengukuran Kinerja Interaktif terhadap Kinerja Manajerial

Simons (1995) menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah proses yang penting dalam memicu terciptanya inovasi, karena mampu memotivasi anggota perusahaan untuk mencari peluang bisnis. Dengan adanya pengukuran kinerja, khususnya pengukuran kinerja interaktif akan memicu anggota perusahaan untuk mengembangkan rencana-rencana ke depan sehingga mampu menciptakan kinerja yang maksimum (Simons, 1995).

Pernyataan ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bisbe & Otley, 2004) yang menemukan bahwa penggunaan pengukuran kinerja interaktif dapat mendorong perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaannya. Penemuan ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Naranjo-Gil & Hartmann (2007) yaitu bahwa penggunaan pengukuran kinerja interaktif dapat meningkatkan kinerja melalui perubahan strategi. Selain itu, Yunus dan Yuliansyah (2012) juga menemukan bahwa penggunaan pengukuran kinerja interaktif mempunyai hubungan langsung dengan kinerja perusahaan Sehingga diperkirakan bahwa penggunaan pengukuran kinerja interaktif akan mampu meningkatkan kinerja manajerial. Dengan demikian penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Penggunaan Pengukuran Kinerja Interaktif Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Manajerial