

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pengendalian interaktif merupakan bagian dari pengendalian manajemen yang ditujukan untuk membantu pelaksanaan strategi. Dimana pengendalian interaktif itu sendiri adalah sistem pengendalian manajemen hari ini yang menentukan strategi hari esok, dengan tujuan utama memfasilitasi terciptanya organisasi pembelajaran mengingatkan manajemen terhadap ketidakpastian strategis baik berupa masalah ataupun peluang (Simons, 2000). Ketidakpastian strategis adalah pergeseran lingkungan secara mendasar yang mungkin mengganggu aturan-aturan yang dijalankan oleh suatu organisasi. Dalam lingkungan yang cepat berubah dan dinamis, pembelajaran organisasi adalah penting bagi kelangsungan hidup perusahaan (Simons, 1995).

Dalam bukunya, Simons (1995) mengatakan bahwa penggunaan pengukuran kinerja interaktif sebagai sistem pengendalian manajemen dapat memotivasi anggota organisasi untuk menggalakkan pembelajaran organisasi yang akhirnya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja manajerialnya.

Menurut Simons (1995) Penggunaan pengukuran kinerja interaktif dapat meningkatkan kinerja manajerial yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan melalui dua aspek yaitu inovasi dan pembelajaran organisasi.

Penggunaan pengukuran kinerja interaktif terhadap kinerja perusahaan melalui inovasi telah diuji secara empiris oleh Bisbe dan Otley (2004). Seperti juga penelitian yang dilakukan oleh Bisbe dan Otley (2004), Simons (1995) juga tidak menjelaskan tentang dampak pembelajaran organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan, terutama pengaruh mediasi atas penggunaan pengukuran kinerja interaktif dan kinerja perusahaan.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk meneliti penggunaan pengukuran kinerja interaktif dalam meningkatkan kinerja manajerial dimana pembelajaran organisasi digunakan sebagai variabel intervening. Penulis memiliki anggapan bahwa dengan menggunakan pengukuran kinerja interaktif dan pembelajaran organisasi mampu meningkatkan kinerja manajerial. Simons (1995), penggunaan pengukuran kinerja interaktif sebagai pengendalian untuk mempengaruhi dan membimbing proses pembelajaran bagi manajer dan karyawan perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Henri (2006) menemukan adanya hubungan positif antara sistem pengukuran kinerja interaktif dengan pembelajaran organisasi. Hal serupa juga dikemukakan oleh Yunus dan Yuliansyah (2012) juga menemukan adanya hubungan positif antara penggunaan pengukuran kinerja interaktif terhadap kinerja perusahaan dimana pembelajaran perusahaan sebagai faktor mediasi. Selain itu, Benawa, Yuliansyah, dan Alvia (2013) yang meneliti tentang pengaruh sistem pengukuran kinerja interaktif terhadap kinerja pembiayaan dimana knowledge sharing sebagai faktor mediasi juga menemukan adanya hubungan positif antara sistem pengukuran kinerja interaktif terhadap kinerja pembiayaan dimana knowledge sharing digunakan sebagai faktor mediasi. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Widener (2007)

yang menemukan adanya hubungan negatif dan signifikan antara sistem pengukuran kinerja interaktif terhadap pembelajaran organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, memotivasi peneliti untuk menguji kembali tentang hubungan penggunaan pengukuran kinerja interaktif yang dapat meningkatkan pembelajaran organisasi sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja manajerial. Sehingga judul penelitian ini adalah “Pengaruh Penggunaan Pengukuran Kinerja Interaktif Terhadap Kinerja Manajerial : Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Intervening”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis dapat merumuskan berbagai permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara penggunaan pengukuran kinerja interaktif terhadap pembelajaran organisasi;
2. Apakah terdapat pengaruh antara pembelajaran organisasi terhadap kinerja manajerial;
3. Apakah terdapat pengaruh antara penggunaan pengukuran kinerja interaktif terhadap kinerja manajerial.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, penulis mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh penggunaan pengukuran kinerja interaktif terhadap pembelajaran organisasi;

2. Mengetahui bagaimana pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja manajerial;
3. Mengetahui bagaimana pengaruh penggunaan pengukuran kinerja interaktif terhadap kinerja manajerial.

#### **1.4 Batasan Masalah**

Agar tidak menimbulkan berbagai macam persepsi bagi pembaca, maka penulis memberikan batasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah penggunaan pengukuran kinerja interaktif, pembelajaran organisasi, dan kinerja manajerial.
2. Lokasi yang menjadi objek penelitian ini adalah perusahaan perbankan BUMN yang berada di Metro dan di Bandar Lampung dikarenakan kantor cabang besar untuk provinsi lampung berada di dua kota tersebut.
3. Responden dalam penelitian ini adalah para manajer dan yang memiliki posisi penting yang ada dalam perusahaan perbankan BUMN di Metro dan di Bandar Lampung.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Manfaat yang diharapkan yaitu :

1. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi perusahaan mengenai penggunaan pengukuran kinerja interaktif yang lebih baik dengan pembelajaran organisasi sehingga meningkatkan komitmen

karyawan terhadap perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja manajerial.

## 2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi bagi universitas sebagai tolak ukur tingkat keberhasilan dari sistem pendidikan yang diberikan Universitas Lampung kepada Mahasiswa/i nya.

## 3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan serta bukti empiris tentang ada tidaknya pengaruh penggunaan pengukuran kinerja interaktif terhadap pembelajaran organisasi dalam peningkatan kinerja manajerial untuk penelitian selanjutnya.