

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi dan teknologi saat ini menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang dimiliki semaksimal mungkin. Perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan serta mampu meningkatkan kinerja mereka, agar dapat meningkatkan kinerja tersebut, manajer perlu memiliki kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi permasalahan, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Manajemen juga berkewajiban mempertahankan kelangsungan hidup serta mengendalikan perusahaan (Widarsono, 2007 dalam Juli dan Dewi, 2011).

Salah satu cara perusahaan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan serta mengendalikan perusahaan, yaitu dengan meningkatkan kinerja manajerial. Dengan peningkatan kinerja manajerial pasti akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan pula.

Hampir di semua organisasi ataupun perusahaan, masing-masing mempunyai cara (kinerja) yang berbeda-beda. Kinerja manajerial sendiri ialah hasil dari proses ataupun aktivitas manajerial yang efektif serta efisien mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan. Yang perlu diketahui ialah perusahaan ataupun organisasi tidak akan bisa maju atau mencapai titik maksimal apabila didalam organisasi tersebut terdapat manajer yang tidak dapat mengatasi segala macam persoalan yang timbul dari segala

aspek. Manajer yang baik ialah manajemen yang dapat membawa organisasinya mencapai titik yang menjadi tujuan dari berdirinya organisasi tersebut. Kinerja manajerial menunjukkan bahwa kemampuan seseorang manajer untuk mengelola serta menjalankan organisasinya dengan baik. Manajer yang baik ialah mampu menerima segala bentuk aspirasi yang nantinya akan dijadikan saran agar tidak terjadi kesalahan dalam mewujudkan tujuan organisasinya.

Suatu hal yang tidak dapat dipungkiri ialah bahwa dalam suatu organisasi selalu terjadi proses komunikasi antara orang yang satu dengan yang lainnya, baik secara perorangan maupun secara kelompok. Dalam proses tersebut siapapun yang mengambil inisiatif, apakah seorang bawahan ataukah seorang manajer, pengambil inisiatif selalu berharap tujuannya berkomunikasi dapat diterima dan dimengerti oleh yang diterima. Penerima inilah yang disebut dengan persepsi (Kiryanto et al, (2001), dalam Badri, 2009). Berdasarkan definisi persepsi tersebut, jelas bahwa setiap individu memiliki persepsi yang berbeda dalam melihat sudut pandang pemikiran dan keadaan lingkungan sekitarnya. Persepsi yang ada pada seseorang dipengaruhi oleh latar belakang, pengalaman, pendidikan dan pegangan nilai hidup seseorang. Kemudian seseorang tersebut itu akan bertindak atau menafsirkan kejadian sesuai dengan persepsinya.

Dalam membangun sebuah perusahaan kearah yang lebih baik harus ada sebuah budaya kerja keras. Budaya kerja keras merupakan suatu hal yang penting yang harus dipegang dan ditanamkan dalam diri seorang manajer maupun karyawan sebuah perusahaan. Tujuannya adalah agar kemajuan dalam diri bekerja dapat diraih. Dan apabila seorang manajer memberikan contoh melalui etos

kerja tinggi maka tidak langsung mendorong para bawahan untuk melakukan hal yang sama dengan atasannya dengan demikian hal ini telah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan/organisasi. Pada dasarnya setiap pemimpin memiliki gaya tersendiri dalam memimpin para bawahannya, adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi dapat menimbulkan suatu budaya kerja keras. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial adalah motivasi kerja dari setiap individu karyawan. Dalam hal ini seorang manajer diharapkan mampu memberikan motivasi agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Selain itu seorang manajer juga dituntut untuk mampu mengerahkan kemampuan dalam bentuk ketrampilan ataupun keahlian, waktu, tenaga, dan pemikirannya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran dan target perusahaan.

Apabila seorang manajer tidak bisa mencapai tujuannya inilah beberapa dampak lemahnya seorang manajer: 1) Timbulnya budaya bekerja secara malas-malasan, 2) Mengulur-ulur waktu pekerjaan, 3) Tidak adanya wadah untuk menampung aspirasi para bawahannya dikarenakan manajer merasa tidak membutuhkan hal tersebut, 3) Pekerjaan tidak dapat dicapai secara maksimal karena tidak melihat dari beberapa sudut pandang, 4) Sifat sosial antar divisi rendah karena merasa itu bukan ruang lingkungannya, 5) Produktivitas perusahaan/organisasi rendah.

Oleh karena itu, agar tujuan awal perusahaan dapat tercapai secara maksimal maka seorang manajer harus mampu manage, mengontrol dan mengarahkan

segala pemikiran, waktu dan tenagannya. Di sebuah organisasi seorang manajer adalah kunci terpenting, manajerialah yang dapat menentukan organisasi dikatakan berhasil ataupun tidak (mampu bersaing) antar perusahaan lain. Seorang manajer harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis dan menghilangkan sifat egoisme kepemimpinan, meskipun manajer memiliki hak untuk mengatur bawahannya tetapi akan lebih baik lagi jika antara manajer dan bawahannya terjalin kerja sama yang bukan hanya semata-mata untuk tuntunan pekerjaan tetapi juga suatu kewajiban (kepuasan) bekerja jika dapat melakukannya secara maksimal. Jika seorang manajer mampu membangun hubungan yang baik dengan bawahan maka dengan sendirinya bawahan tersebut akan merasa dihargai dan dapat melakukan segala kewajiban-kewajiban yang memang sudah menjadi tanggung jawabnya. Hubungan yang terjalin secara positif maka akan menimbulkan dampak yang positif pula, atau bahkan dapat diperkuat melalui suatu proses sosialisasi agar fungsi nilai karyawan dan fungsi nilai organisasi dapat menjadi satu-kesatuan yang kuat guna memajukan perusahaan/organisasi.

Suatu perusahaan dapat menjadi kuat apabila akarnya (manajer) kuat dan matang. Matangnya seorang manajer dapat dibuktikan melalui kinerja yang dapat dicapainya. Tidak hanya semata-mata bekerja namun dapat bekerja yang berkualitas dan maksimal dengan pertimbangan waktu yang efektif dan efisien. Tidak dapat dipungkiri bahwa manajer bukanlah pekerjaan yang mudah, seorang manajer dituntut untuk mampu membawa ataupun mengarahkan perusahaan/organiasi kearah yang lebih baik. Hubungan seorang manajer bukan

hanya pada perusahaan/organisasi namun juga pada ruang lingkup yang ada disekitarnya, membuat para bawahan dapat bekerja sesuai dengan target serta kewajibannya bukanlah sesuatu yang mudah. Seorang manajer juga dituntut untuk dapat membimbing, memotivasi, mengali segala aspek yang dimiliki setiap bawahan.

Seorang manajer adalah kunci dan modal utama dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan, setiap manajer mempunyai ciri khas ataupun gaya yang berbeda-beda, adanya yang memiliki gaya tegas, gaya yang sosial ataupun gaya kepemimpinan yang lainnya. Namun gaya kepemimpinan tidaklah teramat penting yang terpenting adalah bagaimana cara menghilangkan sekat atau cara pandang masyarakat bahwa manajer adalah sosok yang amat tinggi yang tidak dapat menerima kritik dan tidak dapat membaur dengan bawahan. Manajer yang baik adalah manajer yang tetap memperhatikan aspirasi para bawahan yang dapat menerima masukan serta dapat bermusyawarah bersama guna memecahkan ataupun mencari jalan keluar dari setiap masalah yang muncul yang dapat menghambat kemajuan perusahaan.

Setiap manajer perusahaan tentu berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, baik itu mengenai latar belakang pendidikan, latar belakang keluarga, dan lain sebagainya, sehingga pemahaman masing-masing manajer terhadap informasi akuntansi tentu beda pula. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi persepsi seorang manajer dilihat dari karakteristik pribadinya atau dari dalam diri pelaku persepsi manajer, meliputi “sikap, kepribadian, motivasi, dan pengalaman” (Stephen P Robbins, 2002; 46).

Jika seorang manajer mempunyai sikap yang baik maka akan berpengaruh terhadap kesuksesan seorang pemimpin yaitu : (1) kecerdasan, (2) kedewasaan dan keluasan dalam hubungan social, (3) motivasi diri dan dorongan orang lain, (4) sikap-sikap hubungan manusiawi. Kepribadian seorang manajer yang baik dan positif, maka diharapkan memiliki persepsi yang baik atas informasi akuntansi keuangan yang dapat menjadi sarana penunjang keberhasilan perusahaannya. Apabila seorang manajer mempunyai motivasi yang tinggi diharapkan juga mempunyai keefektifan manajerial yang tinggi pula dan mempunyai persepsi yang baik atas informasi akuntansi keuangan agar dapat menunjang keberhasilan dalam mengelola perusahaan, dengan begitu tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Semakin banyak dan baik pengalaman seorang manajer atas informasi akuntansi keuangan, maka akan semakin baik pula kemampuan seorang manajer dalam mengelola perusahaannya. Seorang manajer harus berani Belajar dari pengalaman orang lain juga belajar dari kegagalan maupun keberhasilan dimasa-masa yang lalu yaitu merupakan proses belajar yang dapat dimanfaatkan oleh para manajer dalam menunjang keberhasilan dalam mengelola perusahaan.

Melihat begitu banyak peranan dan manfaat informasi akuntansi dalam menciptakan arus informasi keuangan guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan kecil dan menyadari betapa beragamnya pemahaman setiap orang terhadap informasi yang ada, maka melalui penelitian ini ingin dicari kejelasan tentang persepsi manajer perusahaan sebagai orang yang berkecimpung di dunia

usaha terhadap informasi akuntansi keuangan dan juga pengaruhnya terhadap keberhasilan dalam mengelola perusahaan kecil dan menengah.

Dengan demikian, kinerja seorang manajer mencerminkan diri dari sebuah perusahaan, jika kinerja manajer baik maka dapat dilihat bahwa perusahaan tersebut baik (stabil) bahkan dapat menjadi semakin baik lagi. Seorang manajer yang baik mampu menghubungkan setiap komponen-komponen yang terdapat dalam perusahaan/organisasi yang nantinya dapat digunakan untuk menjadi suatu strategi-strategi baru yang dapat digunakan, yang juga mempertimbangkan kemajuan-kemajuan struktur yang telah ada yang dapat diolah menjadi sesuatu hal yang baru. Kinerja manjerial dapat menghasilkan sesuatu yang baik apabila menghubungkan segalamacam aspek, sudut pandang, kemungkin-kemungkinan, situasi yang sedang terjadi dalam organisasi/perusahaan serta memberikan ruang kepada para bawahan untuk mengutarakan aspirasinya. Sebuah perusahaan/organisasi tidak akan menjadi maju apabila didalamnya masih ada seorang yang masih memikirkan kepentingan pribadi dan mengabaikan kepentingan bersama. Sebuah perusahaan dibuat untuk kepentingan atau untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak maka sebisa dan semaksimal mungkin dapat dicapai.

Informasi akuntansi merupakan informasi yang penting dalam perencanaan pengendalian kegiatan perusahaan pengendalian dapat dilakukan dengan cara memberikan peran kepada setiap manajer untuk merencanakan pendapatan dan atau biaya yang menjadi tanggung jawabnya, dan kemudian menyajikan informasi realisasi pendapatan dan atau biaya yang menjadi tanggung

jawabnya. Dengan demikian informasi akuntansi mencerminkan skor yang dibuat oleh setiap manajer dalam menggunakan berbagai sumber ekonomi untuk melaksanakan perannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam evaluasi informasi akuntansi kinerja manajer memiliki peran yang penting. Pada dasarnya kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil tugas, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri: 2004: 14) dalam Tri Nur Wahyudi (2015).

Menurut Syafarudin (2001: 187) dalam Tri Nur Wahyudi (2015) tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk pembinaan dan evaluasi. Penilaian kinerja untuk tujuan pembinaan menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar umpan balik, seperti pemberian rekomendasi untuk training, atau untuk melakukan penilaian secara periodik guna menentukan kemajuan seseorang. Penilaian kinerja untuk tujuan evaluasi menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk melakukan promosi, pemutusan hubungan kerja, menaikkan gaji dan upah serta pemberian bonus.

Penggunaan teknologi informasi akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja individu pada setiap bagian perusahaan. Penggunaan teknologi informasi saat ini tidak hanya pada perusahaan swasta akan tetapi juga pada instansi pemerintah akan lebih memudahkan bagi karyawan untuk melakukan tugas sehingga tidak lagi dilakukan secara manual. Dengan memanfaatkan teknologi computer pekerjaan karyawan akan lebih efektif dan efisien.

Sumber daya yang dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis adalah dengan memanfaatkan sistem informasi akuntansi manajemen. Peran penting sistem informasi akuntansi manajemen adalah menyediakan informasi bagi orang yang tepat dengan cara yang tepat dan saat yang tepat. Sistem informasi akuntansi manajemen di sini merupakan sistem dan prosedur normal yang menggunakan informasi untuk mempertahankan atau menyediakan alternatif untuk perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan dan meningkatkan pemahaman manajer terhadap dunia nyata serta bisa mengidentifikasi aktivitas yang relevan (Iba, 2012).

Sistem dikatakan bermanfaat apabila informasi yang disajikan oleh mereka secara efektif berguna dalam proses pengambilan keputusan pengguna (Sajady, *et.al.* 2008, dalam Lella Winety, 2014). Informasi yang tersedia dengan tepat akan mempengaruhi pengambilan keputusan dalam pengelolaan perusahaan. Dengan demikian, manajer dapat menangkap dan mendeteksi secara lebih cepat kapan perubahan kondisi membutuhkan tanggapan strategis.

Informasi yang diterima oleh pihak manajemen sangat beraneka ragam dalam bentuk maupun fungsi. Beragam informasi yang diterima oleh manajemen, maka perlu dipilih dan dikelompokkan karakteristik informasi yang dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian kinerja manajemen (Helmi, 2012).

Penelitian Achmad dan Ira (2009) menggunakan karakteristik akuntansi berupa *broadscope*, *timeliness*, *aggregation*, dan *integration* secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara persepsi manajer tentang karakteristik SAM terhadap kinerja manajerial. Sepaham dengan pendapat Achmad dan Ira,

penelitian yang dilakukan Zainuddin Iba (2012) yang membuktikan bahwa karakteristik SAM berpengaruh secara simultan terhadap kinerja manajerial. Agus Widarsono, 2007, dalam Juli dan Dewi, 2011) menunjukkan secara empiris bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara karakteristik informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial.

Informasi tentunya sangat berguna bagi perusahaan dalam kegiatan perencanaan, kontrol, dan pengambilan keputusan. Kebutuhan informasi dalam suatu perusahaan akan tergantung pada berbagai faktor ketidakpastian lingkungan dan faktor struktur organisasi perusahaan. Suatu perusahaan dalam kondisi tingkat ketidakpastian lingkungan yang tinggi menyebabkan kesulitan dalam kegiatan

perencanaan, kontrol, dan pengambilan keputusan. Struktur organisasi perusahaan, baik desentralisasi juga akan mempengaruhi tingkat kebutuhan akan informasi yang disediakan. Informasi suatu perusahaan dalam dunia bisnis mempunyai sasaran utama (Wahyudin, 2007, dalam Juli dan Dewi, 2011).

Informasi yang tersedia dan digunakan manajemen sangat membantu para manajer dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga diharapkan kinerja akan meningkat. Informasi yang dihasilkan dari sistem informasi dapat digunakan untuk mengukur kinerja ekonomi dari unit organisasi dalam perusahaan. Manfaat utama dari informasi adalah mengurangi ketidakpastian, mendukung keputusan, dan mendorong lebih baik dalam hal perencanaan dan penjadwalan aktivitas kerja. Manajemen dalam menjalankan fungsi dan aktivitas bisnisnya yang meliputi *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pengarahan), dan *Controlling* (Pengendalian), senantiasa memerlukan informasi untuk membuat keputusan (Widarsono, 2007, dalam Juli Ratnawati dan Dewi Setyaningsih, 2011). Informasi yang tersedia sebaiknya memiliki karakteristik yaitu memiliki cakupan yang luas dan lengkap (*broadscope*), disampaikan dalam bentuk yang lebih ringkas (*aggregation*), mencerminkan kompleksitas dan saling keterkaitan antara bagian satu dan bagian lain (*integration*), dan tepat waktu (*timeliness*) (evelyne, 2003, dalam Tri Haryati, Sri Sugiarsi, dan Dwi Linna Suswardany, 2010). Gordon B. Dafis (dalam Tri Haryati, Sri Sugiarsi, dan Dwi Linna Suswardany, 2010) menambahkan karakteristik informasi ditentukan berdasarkan ketelitian (*accuracy*) dan kejelasan (*clarity*).

Manajer membutuhkan informasi untuk memprediksi masa depan dan pengambilan keputusan, yaitu dengan mempertimbangkan pengaruh faktor eksternal perusahaan. Bentuk informasi dapat berupa bentuk laporan, model diskriptif dan bentuk statistik.

Akuntansi manajemen disusun terutama untuk menghasilkan informasi yang berguna oleh manajemen berkisar pada biaya, sehingga juga biasa disebut dengan akuntansi biaya. Selain data biaya untuk harga pokok, akuntansi manajemen juga membutuhkan data untuk pengawasan dan analisis biaya yang dibuat dalam bentuk standar dan lain-lainnya.

Perusahaan mendesain sistem akuntansi manajemen adalah untuk membantu manajen yang bersangkutan melalui para manajernya, yaitu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengambilan keputusan. Untuk membantu aktivitasnya, para manajer membutuhkan dukungan informasi. Dampak interaksi karakteristik sistem akuntansi manajemen dengan desentralisasi berhubungan positif pada kinerja manajerial artinya apabila dalam kondisi tingkat desentralisasi yang tinggi para manajer didukung dengan tingkat ketersediaan sistem akuntansi manajemen yang semakin tinggi pula.

Sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) merupakan sistem formal yang dirancang untuk menyediakan informasi bagi manajer. Perencanaan SIAM yang merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi perlu mendapat perhatian, hingga dapat diharapkan akan memberikan kontribusi positif dalam mendukung keberhasilan sistem pengendalian manajemen. SIAM dapat

membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan (Faisal, 2006, dalam JuliRatnawati dan Dewi Setyaningsih, 2011).

Kesesuaian antara desentralisasi dengan informasi akuntansi manajemen juga penting, karena keberhasilan sistem control organisasi secara keseluruhan tidak hanya tergantung pada satu unsur sistem pengawasan organisasi, tetapi juga tergantung dengan tingkat kesesuaian antar sub sistem control satu dengan lainnya. Interaksi antara sub sistem akan meningkatkan kinerja manajerial, apabila satu dengan lainnya mendukung (Gul dan Chia 1994; Chia 1995; Chong 1996 ,dalam Abu Nizarudin, 2006). Interaksi antara tingkat desentralisasi yang tinggi dan karakteristik informasi akuntansi manajemen yang semakin handal (tingkat ketersediaan masing-masing karakteristik informasi semakin tinggi), merupakan suatu sinergi yang dapat meningkatkan kinerja manajerial (Chia, 1995 ,dalam Abu Nizarudin, 2006).

Desentralisasi adalah delegasi otoritas/wewenang pengambilan keputusan kepada jajaran manajemen yang lebih rendah di dalam organisasi (Henry Simamora :248, dalam Juli Ratnawati dan Dewi Setyaningsih, 2011). Adapun perbedaan tingkat desentralisasi akan menyebabkan perbedaan terhadap tingkat kebutuhan informasi. Kondisi tersebut menimbulkan perlunya mempertimbangkan suatu keselarasan antara tingkat desentralisasi dengan tingkat ketersediaan persepsi manajer tentang karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen. Apabila perusahaan memiliki tingkat desentralisasi tinggi perlu didukung pula dengan karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen yang handal. Kesesuaian antara informasi dengan kebutuhan pembuat keputusan akan

mendukung kualitas keputusan yang diambil dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Gerloff, 1985, Nadler dan Tushman, 1988 dalam Abu Nizarudin, 2006).

Desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada para manajer. Tingkat pendelegasian itu sendiri menunjukkan sampai berapa jauh manajemen yang lebih tinggi mengizinkan manajemen yang lebih rendah untuk membuat kebijakan secara independen (Heller dan Yulk, 1989 dalam Juli dan Dewi, 2011). Pendelegasian diberikan kepada manajemen yang lebih rendah (*subordinate*) dalam otoritas pembuatan keputusan (*decision making*) akan diikuti pula tanggung jawab terhadap aktivitas yang mereka lakukan. Otoritas adalah memberikan hak untuk menentukan penugasan, sedangkan tanggung jawab adalah kewajiban untuk menapai tugas yang telah ditetapkan (Helleiegel dan Slocum 1987 dalam Juli dan Dewi, 2011).

Desentralisasi memberikan para manajer tanggung jawab dan kontrol yang lebih besar dari aktivitasnya, dan akses yang lebih besar terhadap tipe informasi yang diperlukan. Hal ini menyiratkan bahwa persepsi manajer tentang SIAM akan sangat dibutuhkan untuk memberikan informasi yang relevan ketika tingkat desentralisasi juga mempengaruhi bagaimana informasi seperti informasi akuntansi manajemen, evaluasi kinerja dikumpulkan dalam organisasi (Chia, 1995, dalam Juli Ratnawati dan Dewi Setyaningsih, 2011).

Masing-masing persepsi manajer tentang karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen itu tidak selalu sama untuk segala situasi. Hal ini berkaitan dengan tingkat desentralisasi atau tingkat pendelegasian otonomi kepada para

manajer yang merupakan faktor signifikan dari sistem pengendalian perusahaan. Perencanaan yang dilakukan oleh manajer akan menjadi suatu yang problematik dan dalam situasi operasional yang tidak pasti karena kejadian-kejadian dimasa datang tidak dapat diprediksikan sehingga sering kali pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh manajerpun akan terhambat. Dalam sistem desentralisasi manajer memerlukan informasi lebih banyak untuk pembuatan keputusan mereka (Galbraith 1973 dalam Juli Ratnawati dan Dewi Setyaningsih, 2011). Dari analisa diatas dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan tingkat desentralisasi akan menyebabkan perbedaan kebutuhan informasi. Kondisi tersebut menimbulkan perlunya keselarasan antara tingkat desentralisasi dengan tingkat ketersediaan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen. Apabila perusahaan memiliki tingkat desentralisasi tinggi perlu didukung pula dengan karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang handal pula.

Pada penelitian terdahulu, Juli Ratnawati dan Dewi Setyaningsih (2011) dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui apakah karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang terdiri dari *boardscope*, *aggregation*, *integration* dan *timeliness* berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan desentralisasi sebagai variabel moderating, sedangkan pada penelitian ini peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi manejer tentang karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota.

Berdasarkan uraian pada permasalahan diatas maka penulis ingin mengetahui dan membuktikan bahwa adanya pengaruh persepsi manejer antara

karakteristik SIAM dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial, dengan mengangkat judul **“Pengaruh Persepsi Manajer Tentang Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah yaitu:

1. Apakah Persepsi Manajer Tentang Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota.
2. Apakah Persepsi Manajer Tentang Desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota.
3. Apakah Persepsi Manajer Tentang Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) dan Desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi manajer tentang karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan penulis adalah :

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti sehubungan dengan pengaruh persepsi manajer tentang karakteristik sistem informasi akuntansi

manajemen (SIAM) dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota serta diharapkan dapat menjadi kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh dibangku kuliah dan membandingkannya dengan praktik yang terjadi dilapangan, sekaligus memberikan pelatihan pada peneliti untuk dapat mengembangkan penelitian lebih lanjut atau pada objek baru.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan masukan mengenai pengaruh persepsi manajer tentang karakteristik sistem informasi manajemen (Siam) dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinag Kota.

c. Bagi Penelitian Lainnya

Hasil penelitian ini dapat pula dijadikan sebagai sumber informasi untuk mengembangkan model penelitian yang jauh lebih efektif bagi penelitian selanjutnya dibidang yang sama dimasa mendatang.

D. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika rencana penulisan skripsi ini terdiri dari VI (enam) bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : Merupakan bab pendahuluan yang menyajikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II :Merupakan bab telaah pustaka yang berkaitan dengan masalah penelitian, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis serta pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III : Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yaitu objek penelitian, populasi dan sampel, operasionalisasi variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta analisis data yang digunakan.

BAB IV : Pada bab ini dikemukakan secara garis besar mengenai sejarah singkat perusahaan, aktivitas perusahaan dan kegiatan perusahaan.

BAB V : Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, menguraikan, menganalisis, dan mengevaluasi hasil penelitian tersebut.

BAB VI : Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.