

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif terhadap Pengembangan Model Mental, Keadilan Organisasional, dan Kinerja Karyawan

Di susun oleh:

Muhammad Dimas Marsepta

2156041011

Reg M

PENDAHULUAN

Pengukuran kinerja didefinisikan sebagai monitoring dan pelaporan Program berjalan yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan yang telah Ditentukan. Kinerja yang diukur dapat ditekankan pada jenis atau level program Yang dijalankan (proses), produk atau layanan langsung yang dihasilkan (output),Maupun hasil ataupun dampak dari produk atau layanan (outcome). Program yang dimaksud dapat berupa aktivitas, proyek, fungsi, atau kebijakan yang telah Teridentifikasi tujuannya atau sasarannya.

Sistem pengukuran kinerja merupakan salah satu elemen penting dari Mekanisme sistem pengendalian manajemen. Secara umum sistem Pengendalian manajemen termasuk di dalamnya sistem pengukuran kinerja Yang merupakan suatu proses yang menjamin dan memastikan bahwa orang-orang yang berada di dalam suatu organisasi melaksanakan tugas dan Fungsinya sesuai dengan tujuan dan strategi perusahaan

Kinerja perusahaan mencerminkan kecakapan perusahaan dalam menjalankan operasi Bisnisnya untuk mencapai tujuan. Secara umum, kinerja perusahaan dikategorikan menjadi Dua jenis, yakni kinerja keuangan dan kinerja non-keuangan. Kinerja keuangan mencakup Ukuran-ukuran kinerja seperti return on asset (ROA), financing to deposit ratio (FDR), non Performing financing (NPF), capital adequacy ratio (CAR) dan biaya operasional terhadap Pendapatan operasional (BOPO). Sedangkan kinerja non-keuangan, atau kinerja operasional, Mencakup ukuran-ukuran kinerja seperti pangsa pasar, kepuasan pelanggan, kualitas Karyawan, dan lain sebagainya. Kinerja perusahaan tidak akan terlepas dari kinerja para karyawan yang menjalankan Operasi bisnis perusahaan. Sehingga, dalam rangka peningkatan kinerja, dibutuhkan sistem Pengukuran kinerja yang mampu mendukung aktivitas mereka dalam menjalankan operasi Demi mencapai tujuan perusahaan. Tren yang berkembang saat ini mengindikasikan bahwa Banyak perusahaan mengembangkan sistem pengukuran kinerja yang lebih komprehensif Untuk mengkomunikasikan strategi perusahaan pada karyawannya. Peran atasan (supervisor) menjadi sangat penting dalam Pengimplementasian sistem pengukuran kinerja.

Selain komponen utama yaitu sistem pengukuran kinerja itu sendiri Beberapa komponen lainnya yang terlibat dalam mekanisme pengukuran Kinerja sebagaimana diargumentasikan di atas yaitu atasan (supervisor) yang Merupakan komponen utama yang mengatur mekanisme tersebut dan karyawan Yang hendak diatur dalam rangkaian pelaksanaan sistem pengukuran kinerja Tersebut.

PEMBAHASAN

a. Definisi Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses pengumpulan, analisis, dan/atau pelaporan informasi mengenai kinerja dari seorang individu, grup, organisasi, sistem atau komponen. Dalam proses ini, organisasi menetapkan parameter hasil untuk dicapai oleh program, investasi, dan akuisisi yang dilakukan.

Menurut Hall (2011) sistem pengukuran kinerja komprehensif (Comprehensive Performance Measurement System) selanjutnya disebut CPMS merupakan sistem yang Memberikan ukuran-ukuran kinerja yang mampu menjelaskan bagian-bagian penting dari Operasi perusahaan dan mengintegrasikan ukuran-ukuran tersebut dengan strategi dan rantai Nilai perusahaan. Fitur penting dari CPMS ini adalah keberagaman pengukuran, dimana Ukuran-ukuran keuangan dilengkapi dengan beragam ukuran non-keuangan (operasional) Sehingga mampu meng-cover berbagai bagian berbeda dari operasi perusahaan.

Penelitian yang terkait sistem pengukuran kinerja yang komprehensif memfokuskan hubungan antara sistem pengukuran kinerja yang komprehensif terhadap kinerja organisasi baik yang dipersepsikan maupun yang aktual (Hoque dan James, 2000; Chenhall, 2005; Davis dan Albright, 2004), dan pada penggunaan sistem pengukuran multidimensi terhadap pertimbangan evaluasi kinerja (Schiff dan Hoffman, 1996, Lipe dan Salterio, 2000; Banker, Chang dan Pizzini, 2004). Penelitian yang telah dilakukan adalah menguji hubungan antara sistem pengendalian manajemen dan kinerja organisasional dengan asumsi bahwa sistem pengendalian tersebut mempengaruhi perilaku individual dalam organisasi, dan selanjutnya memfasilitasi pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

b. Sistem pengukuran Kinerja Komprehensif dan Kinerja Manajerial

Suatu sistem pengukuran kinerja komprehensif menyediakan suatu sistem pengukuran kinerja yang menggambarkan bagian penting dari operasi dari suatu unit bisnis, dan mengintegrasikan pengukuran dengan strategi dan lintas rantai nilai yang diyakini dapat meningkatkan kinerja manajerial karena manajer mendapatkan informasi secara keseluruhan bagian tanggungjawabnya (Kaplan dan Norton, 1996; Epstein dan Manzoni, 1998; Atkinson dan Epstein, 2000; Hall 2008). Informasi kinerja yang lebih komprehensif akan membantu mengklarifikasi tujuan dan peran strategis dari seorang manajer dan perilaku yang sesuai untuk memenuhi peran yang diharapkan. Collins (1982) mengargumentasikan bahwa System akuntansi manajemen termasuk di dalamnya sistem pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menginformasikan kepada para individu tentang apa yang diharapkan dari mereka dalam perannya. Secara khusus, informasi kinerja yang komprehensif dapat membantu untuk mengklarifikasi peran-peran seseorang dalam suatu organisasi dengan penetapan tujuan-tujuan khusus dan perilaku yang sesuai terkait dengan perannya dalam pekerjaan (Ilgen Et al., 1979).

Dengan demikian sistem pengukuran kinerja secara komprehensif dapat meningkatkan kejelasan tujuan dari seorang manajer dengan penyediaan informasi tentang strategi dan operasi perusahaan, yang dapat membantu manajer untuk memahami dengan lebih baik tentang perannya dalam suatu organisasi yaitu untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini membantu manajer untuk

mengklarifikasi dan mengkomunikasikan arah strategi, dan membuat fitur-fitur dimensi dari kinerja yang berguna untuk menjelaskan operasi perusahaan yang berbeda (Lynch dan Cross, 1992; Kaplan dan Norton, 1996; Simons, 2000)

Sistem pengukuran kinerja yang lebih komprehensif seharusnya meningkatkan pemahaman seorang manajer tentang komponen-komponen peranannya dan apa yang diharapkan dari mereka, terutama untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Berdasarkan argumentasi-argumentasi di atas maka dapat dihipotesiskan bahwa: H1: Sistem pengukuran kinerja berhubungan positif dengan kinerja manajerial

Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Manajerial

Proses penetapan sistem pengukuran kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen tingkat atas yang dikatakan sebagai bentuk inisiasi dari manajemen yang menetapkan panduan dan informasi tentang apa yang seharusnya dilaksanakan oleh bawahan terkait dengan pelaksanaan tugas ditanggung jawab dalam lingkup tugasnya. Pada sisi lain yaitu tentang pelaksanaan atau pengimplementasian sistem pengukuran kinerja. Pelaksanaan sistem pengukuran kinerja perlu jugadukungan dari manajemen tingkat atas dalam wujud gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan atasan terwujud dalam menginisiasi (initiating) Dan mempertimbangkan (consideration) Perilaku yang diperlukan dalam mengimplementasikan sistem pengukuran yang telah ditetapkan. Abernethy, dkk (2010) mengargumentasikan bahwa struktur inisiasi adalah derajat dimana seseorang atasan mendefinisikan dan mengorganisir perannya dan peran para bawahannya yang berorientasi pada pencapaian tujuan

c. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Kinerja karyawan

kinerja karyawan sebagai kecakapan karyawan dalam Menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan deskripsi kerja. Kinerja karyawan Dinilai baik ketika karyawan memenuhi standar yang ditetapkan dalam deskripsi kerja. Penilaian kinerja karyawan dengan sistem pengukuran kinerja tradisional yang hanya Menggunakan ukuran-ukuran keuangan sering dikritik karena tidak mampu memberikan Penilaian secara menyeluruh terkait dengan perilaku dan kinerja karyawan (Burney et al., 2009). Oleh karena itu, diperlukan sistem pengukuran kinerja komprehensif yang Mengkombinasikan ukuran-ukuran keuangan dengan ukuran-ukuran non-keuangan (operasional). Sistem pengukuran kinerja yang lebih komprehensif mendukung penilaian Kinerja yang lebih menyeluruh sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Kaplan & Norton, 2007).

Sistem pengukuran kinerja komprehensif

Sistem pengukuran kinerja komprehensif merupakan sistem yang memberikan ukuran-ukuran kinerja yang mampu menjelaskan bagian-bagian penting dari operasi perusahaan dan Mengintegrasikan ukuran-ukuran tersebut dengan strategi dan rantai nilai perusahaan (Hall, 2011). Sistem pengukuran kinerja komprehensif mengkomunikasikan strategi perusahaan Pada karyawan (Ittner et al., 2003) dan mengintegrasikan strategi dengan operasi perusahaan Dan elemen lain dalam rantai nilai perusahaan (Chenhall, 2005). Dengan mengintegrasikan ukuran-ukuran kinerja dengan strategi dan rantai nilai perusahaan, sistem pengukuran kinerja Komprehensif memberikan pemahaman bisnis yang lebih baik (Hall, 2011).

Berdasarkan penjelasan di atas, kemudian dapat disimpulkan bahwa penggunaan sistem Pengukuran kinerja komprehensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Namun, yang perlu dicermati selanjutnya bahwa ternyata dari hasil penelitian-penelitian Sebelumnya juga ditemukan bahwa sistem pengukuran kinerja memiliki pengaruh tidak Langsung terhadap kinerja. Terdapat variabel lain yang memediasi hubungan tersebut, antara Lain model mental (Hall, 2011) dan keadilan organisasional (Burney et al., 2009).

Model mental

Model mental merupakan dasar dari perilaku individu (Jones et al., 2011). Model mental Mencerminkan keyakinan, nilai-nilai, dan asumsi yang mendasari perilaku individu (Maani & Cavana, 2007 yang dikutip dalam Groesser & Schaffernicht, 2012). Menurut Nersessian (dalam Jones et al., 2011) seseorang menggunakan model mentalnya untuk mendukung Penalaran dan membantu pemecahan masalah. Dalam lingkup perusahaan, model mental Merupakan subjektivitas atau representasi individu dalam memahami operasi bisnis Perusahaan (Hall, 2011).

Keadilan organisasional

Keadilan merupakan nilai sosial yang penting dan rasa keadilan memiliki peranan penting Dalam lingkungan masyarakat dan lingkungan kerja (Suliman & Kathairi, 2013). Menurut James, keadilan organisasional mendeskripsikan persepsi individu ataupun kelompok atas adil Tidaknya perlakuan yang mereka terima dari organisasi dan perilaku mereka sebagai reaksi Dari persepsi tersebut (Aryee, Budhwar, & Chen, 2002). Terdapat empat konstruk atau Dimensi untuk menjelaskan keadilan organisasional, yakni keadilan distributif, keadilan Prosedural, dan keadilan interaksional yang dijabarkan menjadi keadilan interpersonal, dan Keadilan informasional (Colquitt, 2001). Namun, dua dimensi utama yang sering digunakan Untuk menjelaskan keadilan organisasional adalah keadilan distributif dan keadilan prosedural (Suliman & Kathairi, 2013).

KESIMPULAN

Disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja komprehensif berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis. Dengan adanya sistem pengukuran kinerja secara komprehensif maka informasi menjadi lebih spesifik, relevan dan andal, sehingga informasi yang dibutuhkan oleh karyawan tersedia dan dapat dipergunakan dengan Baik yang pada akhirnya akan berdampak pada Meningkatkan motivasi dalam bekerja yakni Pemberdayaan psikologisnya Sehingga informasi yang dibutuhkan oleh karyawan tersedia dan dapat dipergunakan dengan Baik yang pada akhirnya akan berdampak pada Meningkatkan motivasi dalam bekerja yakni Pemberdayaan psikologisnya dan Penganggaran partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Kompensasi insentif tidak signifikan mempengaruhi kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

Sulisworo, D. (2009). Pengukuran kinerja. Universitas Ahmad Dahlan.

Daromes, F. E. (2014). Peran Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi*, 12(2).

Wiranti, N. A. (2016). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif terhadap Pengembangan Model Mental, Keadilan Organisasional, dan Kinerja Karyawan Studi pada Perbankan Syariah di Kota Malang dan Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(1).

<http://repository.unusa.ac.id/2892/1/Pengaruh%20Sistem%20Pengukuran%20Kinerja%20Komprehensif%20Dan%20Pemberdayaan%20Psikologis%20Terhadap%20Komitmen%20Organisasi.pdf>

Lesmana, D. (2011). Pengaruh penganggaran partisipatif, sistem pengukuran kinerja dan kompensasi insentif terhadap kinerja manajerial perguruan tinggi swasta di Palembang. *Kajian Ekonomi*, 10(2), 170-201.