



Strategi Bisnis dan Kinerja Manajerial UKM di Cikarang: Peran Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi

*(Business Strategy and Managerial Performance of SMEs in
Cikarang: The Role of Organizational Commitment as Mediator)*

Submit: 10 Jan 2021 Review: 25 Jan 2021 Accepted: 27 Jan 2021 Publish: 27 Jan 2021

Finda Selli Anditya¹; Brenda Aditama²; Taufik Hidayat³;
Misri Ikhwan⁴

ABSTRAK

Strategi bisnis yang tepat akan mendorong tumbuhnya komitmen organisasi yang pada akhirnya mendukung kinerja manajerial. Adanya temuan penelitian yang justru sebaliknya maka dalam penelitian ini berupaya menguji peran komitmen organisasi sebagai pemediasi strategi bisnis dan kinerja manajerial. Data dalam penelitian diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarakan kepada 52 manajer atau pengelola UKM di Cikarang. Structural Equation Modelling digunakan sebagai analisis dengan bantuan software Smart PLS versi 3.0. Strategi bisnis tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial UKM di Cikarang melainkan dimediasi melalui komitmen manajer.

Kata Kunci: Strategi Bisnis, Komitmen Organisasi, Kinerja Manajerial
Kode JEL:

ABSTRACT

The right business strategy will encourage managers' commitment to contribute more in supporting the success of managerial performance. Research focuses on the role of organizational commitment as a mediator of business strategy on managerial performance. The data in this study were obtained from the results of a questionnaire distributed to 52 managers or managers of UKM in Cikarang. Structural Equation Modeling is used as analysis with the help of Smart PLS

¹ Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa; findasellianditya@gmail.com

² Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa; brenda.aditama@gmail.com

³ Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa; taufik.hidayat@intertek.com

⁴ Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa; misriikhwest@gmail.com

software version 3.0. Business strategy does not directly affect the managerial performance of SMEs in Cikarang but is mediated through managerial commitment.

Keywords : *Business Strategy , Organizational Commitment, Managerial Performance*

Kode JEL:

1. Pendahuluan

Perubahan ekonomi dan globalisasi membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat akibat tingginya kompleksitas tantangan yang dihadapi. Kondisi ini berimbas pada semua perusahaan termasuk Usaha Kecil Mikro (Sukmana & Harynawan) di Cikarang. Ketatnya persaingan membuat perubahan pada kinerja UKM yang tergambar dari adanya perubahan jumlah UKM di Jawa Barat. Usaha mikro mengalami pasang surut yaitu dari 523.766 di tahun 2017 turun menjadi 493.784 tahun 2018 menjadi 597.300 tahun 2019. Kondisi yang lebih sulit dialami Usaha Kecil yang jumlahnya selalu mengalami penurunan yaitu dari 50.409 tahun 2017 menjadi 42.423 di tahun 2018 dan turun kembali menjadi 32.297 pada tahun 2019 (BPS, 2020).

Untuk dapat tetap bersaing, memunculkan kebutuhan perusahaan terhadap manajemen yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan kemampuannya baik dalam bidang operasional maupun dalam bidang manajerial. Peran manajemen dengan kinerja yang ditunjukkannya menjadi sentral karena pada UKM pemilik usaha berperan sebagai pimpinan sekaligus pegawai. Kinerja pimpinan dalam hal ini kinerja manajemen dalam melaksanakan fungsi perencanaan, koordinasi, investigasi, evaluasi negosiasi, supervisi dan lainnya menjadi penting. Kinerja manajerial/pimpinan pada UKM merupakan hal yang penting dalam manajemen secara keseluruhan. Kinerja manajerial baik secara langsung maupun tidak langsung selalu terkait dalam setiap kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja manajerial pada UKM memegang peran penting mempengaruhi kinerja organisasi bahkan merepresentasikan kinerja organisasi (Listiani & Kartini, 2015). Kinerja manajerial yang ditunjukkan dengan keahlian manajerial mempengaruhi kinerja perusahaan mikro (Bonface, Malenya, & Musiega, 2015). Dengan kata lain kinerja manajerial pada UKM sekaligus menjadi ukuran keberhasilan UKM dalam mencapai tujuannya.

Penelitian terkait kinerja manajerial merupakan bahasan yang menarik telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menggunakan berbagai metode dan variabel. Salah satu penelitian mengungkap kinerja manajerial ditinjau dari aspek desentralisasi, strategi bisnis dan sistem informasi akuntansi dengan obyek perusahaan jasa yaitu Bank (Senduk, Ilat, & Tirayoh, 2017). Peneliti lainnya menempatkan kepemimpinan sebagai faktor kinerja manajerial yang dimoderasi oleh sistem informasi akuntansi, strategi bisnis dan ketidakpastian

(Sukmana & Harynawan, 2018). Penelitian yang berkaitan langsung dengan UKM menempatkan faktor lingkungan yaitu intensitas persaingan pasar yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial (Alliyah & Hidayat, 2015).

Kinerja manajerial dapat dipengaruhi oleh desentralisasi, strategi bisnis dan pemanfaatan sistem akuntansi manajemen yang ada di organisasi (Senduk et al., 2017). Kinerja manajerial juga dapat dipengaruhi oleh sistem akuntansi manajemen dalam lingkup sempit (Melasari, 2018) atau informasi sistem akuntansi manajemen yang cakupannya lebih luas (Ernawati, 2005). Cakupan sempit hanya pada lingkup kategori tertentu sedangkan cakupan yang luas berarti informasi berasal dari berbagai bentuk seperti dalam dan luar organisasi, finansial dan non-finansial, serta dari masa lalu dan masa yang akan datang. Selain hal yang telah disebutkan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhinya seperti kepemimpinan (Sukmana & Harynawan, 2018), penganggaran partisipatif atau partisipasi anggaran (Giusti, Kustono, & Effendi, 2018; Rihardjo, 2009), kesiapan modal investasi dan sistem pengukuran kinerja yang digunakan (Soewarno, 2013); serta tentu saja intensitas persaingan yang terjadi di dalam pasar (Alliyah & Hidayat, 2015).

Strategi bisnis merupakan faktor penting bagi UKM dalam mendorong kinerja manajerial. Hal ini terjadi karena UKM dapat dengan mengubah dan mengadopsi berbagai bentuk strategi bahkan menggunakan beberapa strategi sekaligus karena beberapa hal. Pertama, UKM biasanya pemilik sekaligus berperan sebagai pegawai dan pengelola. Kedua, bentuk organisasi yang sederhana memudahkan perusahaan dalam pengambilan keputusan. Ketiga, jumlah pegawai dan modal tidak terlalu besar. Sayangnya pada penelitian sebelumnya strategi bisnis tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Senduk et al., 2017; Soewarno, 2013).

Penelitian ini berusaha mengkonfirmasi kembali pentingnya strategi bisnis dalam mendorong kinerja manajerial pada UKM. Selain itu penelitian ini menambahkan komitmen organisasi sebagai penghubung antara strategi bisnis dengan kinerja manajerial. Pemilihan komitmen organisasi sebagai penghubung selaras dengan Goal setting theory (Locke & Latham, 1991) tentang sasaran individu pegawai yang dalam hal ini di level manajerial. Adanya komitmen dengan sasaran jelas memberikan konsekuensi adanya tindakan dalam mencapai kinerja terbaik. Begitu juga dengan komitmen organisasi yang secara tidak langsung memberikan dorongan terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaan agar menunjang keberhasilan dan tujuan serta mengutamakan kepentingan organisasi sebagai wujud penegakan kinerja manajerial yang maksimal.

Penelitian ini akan menggunakan strategi bisnis sebagai independen variabel, selanjutnya variabel penghubung yang digunakan adalah komitmen organisasi untuk menguji kinerja manajerial dalam perusahaan. Meskipun ada variabel lain yang dapat dijadikan penghubung seperti information capital readiness dan sistem pengukuran kinerja (Soewarno, 2013) tetapi tidak bisa diterapkan dalam

kontek UKM. Selain itu juga keberadaan sistem informasi akuntansi manajemen (Alliyah & Hidayat, 2015) juga tidak tepat dijadikan penghubung karena tidak dimiliki oleh sebagian besar UKM. Oleh karena itu penelitian ini berupaya mengkonfirmasi pengaruh strategi bisnis terhadap kinerja manajerial baik secara langsung sekaligus mengungkap adanya komitmen organisasi sebagai penghubung strategi bisnis terhadap kinerja manajerial pada UKM di Cikarang.

2. Metodologi

2.1. Pengembangan Konsep

2.1.1. Strategi Bisnis dan Komitmen Organisasi

Strategi bisnis suatu perusahaan harus mampu mengungkapkan sasaran, maksud dan tujuan secara jelas dan terperinci kepada semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Adanya strategi bisnis dengan pencapaian sasaran yang jelas akan meningkatkan komitmen organisasi. Dalam hal ini komitmen manajer terhadap organisasi juga diperlukan. Komitmen dapat dicapai hanya jika karyawan berpartisipasi dalam pencapaian sasaran (*goal*) (Kristianto, 2007). Pernyataan berikut dapat diartikan bahwa penentuan strategi bisnis dengan transparan yang dilakukan oleh manajer dan melibatkan karyawan akan membuat karyawan merasa ada keterikatan sehingga dapat memperkuat komitmen manajer dan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang secara langsung akan mempengaruhi komitmen organisasi secara keseluruhan.

Adapun indikator strategi bisnis menurut Miles & Snow (Soewarno, 2013) ada 4 (empat) tipe strategi diantaranya pencari (*perspector*), mempertahankan (*defender*), mengukur (*analyzer*), reaksi (*reactor*). Pemilihan strategi bisnis yang tepat oleh manajer dengan melibatkan karyawan akan mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi (Rihardjo, 2009).

Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh strategi bisnis terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi pada penelitian ini sebagai variabel *intervening* yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara strategi bisnis dengan kinerja manajerial menjadi hubungan yang tidak langsung sehingga dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara strategi bisnis dengan kinerja manajerial. Peneliti lain (Noor, 2015) dalam penelitiannya menjelaskan tentang peningkatan komitmen organisasi itu perlu adanya upaya strategi pembelajaran yang efektif. Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah:

H1 : strategi bisnis berpengaruh terhadap komitmen organisasi

2.1.2. Komitmen Organisasi dan Kinerja Manajerial

Keberhasilan kinerja manajerial dalam suatu bidang pekerjaan dapat ditentukan oleh profesionalisme manajemen yang dilakukan oleh para manajer.

Profesionalisme manajemen dalam suatu organisasi harus ditunjang dengan komitmen organisasional. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para manajer untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi (Putri, 2013).

Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan kekuatan identitas seseorang dalam keterlibatan organisasi tertentu. Artinya, semakin banyak pihak manajemen yang merasa bahwa organisasi memiliki karakteristik manajerial yg baik, seperti memiliki perencanaan yg bagus dalam jangka pendek maupun jangka panjang, memimpin/mengarahkan para karyawannya dengan adil dan bijak, selalu mengkoordinasikan laporan keuangan, serta mengevaluasi laporan kinerja secara transparan, maka semakin kuat keterikatan karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Semakin kuat komitmen manajer, akan meningkatkan kinerja manajerial dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan tujuan pokok dari penilaian kinerja manajerial yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Frestilia, 2013). Hal ini mengandung arti bahwa komitmen organisasi mendorong kinerja manajerial.

Komitmen organisasional bersecara signifikan mempengaruhi secara langsung kinerja manajerial (Rihardjo, 2009). Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial

2.1.3. Strategi Bisnis, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Manajerial

Strategi bisnis memiliki banyak bentuk yang dapat dijalankan dengan memilih satu atau beberapa tipe yang berbeda dalam waktu yang sama. Penerapannya ditentukan berdasarkan cara pandang pemilik usaha dalam hal ini UKM untuk mencapai tujuan organisasi. Persepsi seorang manajer akan mempengaruhi kinerja manajerial dalam sebuah perusahaan. Kinerja manajer menggambarkan keefektifan penerapan fungsi manajemen oleh manajer dalam suatu organisasi (Soewarno, 2013). Persepsi seorang manajer dalam menentukan strategi bisnis akan mempengaruhi kinerja manajerial perusahaan secara menyeluruh.

Meskipun pada penelitian yang pernah ada (Soewarno, 2013) strategi bisnis tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, tetapi dalam konteks UKM mudahnya penerapan berbagai tipe strategi bisnis akan memudahkan manajer dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dengan dapat dilakukannya penyesuaian dan perubahan produk sesuai permintaan, mempertahankan yang sudah dilakukan dan dalam waktu yang singkat dapat bereaksi terhadap perubahan membuat kinerja manajer lebih optimal. Maka dari itu, hipotesis 3 pada penelitian ini adalah :

H3 : Strategi bisnis berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial

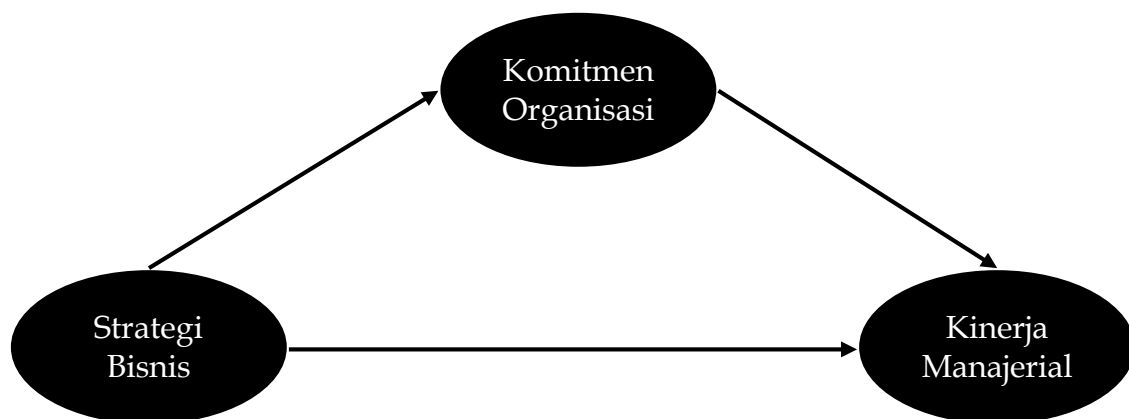
Pada penelitian terdahulu (Soewarno, 2013) mendapatkan hasil temuan yang mengejutkan dimana strategi bisnis tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. maka dari itu peneliti ingin meneliti dan mencari satu variabel yang dapat menunjang variabel strategi bisnis yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Strategi bisnis yang penetapannya berlandaskan persepsi seorang manajer dalam memilih kombinasi berbagai macam strategi yang akan diimplementasikan dalam mencapai tujuan organisasi, akan mempengaruhi kinerja manajerial secara keseluruhan melalui beberapa pendukung yaitu salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasional dapat merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian sasaran (Nouri dan Parker, 1998).

Dalam hal ini, strategi bisnis perusahaan akan mencapai tujuan dari kinerja manajerial apabila pihak-pihak yang terlibat dalam sasaran (goal) perusahaan memiliki komitmen yang kuat akan keterikatannya dalam pencapaian sasaran tersebut. Keberhasilan manajerial dalam suatu bidang tertentu ditopang oleh komitmen organisasional (Rihardjo, 2009).

Dalam hal ini, komitmen organisasi merupakan penghubung antara strategi bisnis dengan kinerja manajerial. Strategi dalam bentuk lain karena konteksnya berbeda yaitu strategi pembelajaran berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Soewarno, 2013). Temuan ini setidaknya akan dapat berlaku di UKM. Hal ini didasari bahwa manajer di UKM berperan ganda baik sebagai pimpinan maupun pegawai sehingga hipotesis 4 pada penelitian ini adalah :

H4 : Strategi bisnis berpengaruh terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi



Sumber: Pengembangan model, 2020

Gambar 1. Desain Penelitian

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Strategi bisnis (Soewarno, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> - Pencari - Mempertahankan - Mengukur - Reaksi 	1-5
Komitmen organisasi (Noor, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Bekerja dengan baik - Arti besar dalam hidup - Kebanggaan 	1-5
Kinerja manajerial (Soewarno, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> - Perencanaan - Pengawasan - Pengkoordinasian - Pengarahan - Evaluasi - Pengaturan staff - Kinerja menyeluruh 	1-5

Sumber: Rangkuman teori, 2020

2.2. Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan di usaha-usaha kecil menengah (Sukmana & Harynawan) yang ada di Cikarang. Responden yang dijadikan objek penelitian adalah manajemen atau pengelola UKM.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar melalui Google Forum, sehingga responden dapat melakukan pengisian secara efektif dan data dapat langsung ditarik dengan cepat oleh peneliti. Pertanyaan maupun pernyataan dalam kuesioner tersebut diukur menggunakan skala bipolar (Mulyanto & Wulandari, 2010) dari 1-5 dengan kriteria dari sangat tidak setuju untuk nilai 5 dan nilai 1 unstuk sangat tidak setuju.

Pengambilan data Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana peneliti menggunakan teknik *probability sampling*. Pengambilan sampelnya dengan *accidental sampling*. Sampai batasan waktu yang ditentukan diperoleh 55 responden yang mengisi kuesioner. Dari jumlah kuesioner yang terisi dan dilakukan pengecekan terdapat 52 data jawaban yang lengkap yang selanjutnya digunakan untuk data penelitian.

2.3. Metode Analisis

SEM (Structural Equation Modelling) digunakan sebagai alat analisis dengan metode PLS (partial least square) dimana pengolahannya dilakukan dengan software Smart PLS 3.0. Langkah analisis meliputi pengujian outer dan inner model (Chin & Newsted, 1999).

Pengujian outer menggunakan loading outer sebagai bentuk uji validitas dengan cut off > 0,7 tetapi masih tetap dipertahankan jika nilai loadings outer tidak kurang dari 0,4. Cronbach's Alpha dengan cut off > 0,7 dan nilai ρ_c (composite reliability) dengan cut off > 0,8 digunakan untuk pengujian Reliabilitas.

Pengujian inner model sebagai model struktural menggunakan R^2 dan Estimasi koefisien. Cut off untuk variabel laten endogenous $R^2 > 0,2$. Pengujian hubungan jalur dalam model struktural menggunakan standar estimasi dengan cut off p-value < 0,05.

3. Hasil

3.1. Responden

Data penelitian diperoleh dari 52 pengelola atau pimpinan UKM di wilayah Cikarang dengan karakteristik yang dirangkum pada tabel 2.

Tabel 2. Data Responden

Variabel	Jumlah	Persen
<i>Jenis Kelamin</i>		
- Perempuan	21	40,4
- Laki-laki	31	59,6
<i>Usia</i>		
- Diatas 25 tahun	14	26,9
- Dibawah 25 tahun	38	73
<i>Bidang usaha yang dijalankan</i>		
- Jasa	5	9,6
- Fashion	2	3,8
- Kuliner	43	82,7
- Teknologi Informasi	2	3,8
<i>Penghasilan perbulan</i>		
- 5 juta/bulan sampai 10 juta/bulan	38	73
- 10juta/bulan sampai 20 juta/ bulan	7	13,4
- 20 juta/ bulan sampai 50 juta/ bulan	7	13,4

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2020

Tabel 2 menunjukkan data responden yaitu UKM yang menjadi sampel penelitian sebanyak 32 orang pada level manajerial. Sebagian besar responden laki-laki, berusia diatas 25 tahun, bidang usaha kuliner dan dengan penghasilan antara 5 juta sampai dengan 10 juta per bulan.

3.2. Analisis

Hasil pengujian outer yang digunakan untuk pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Outer Model

Variabel/Indikator	Outer Loading	Crombah Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Strategi Bisnis		0,785	0,855	Reliabel
- Pencari (<i>Perspector</i>)	0,715			Valid
- Mempertahankan (<i>Defender</i>)	0,630			Valid
- Mengukur (<i>Analyzer</i>)	0,872			Valid
- Reaksi (<i>Reactor</i>)	0,856			Valid
Komitmen Organisasi		0,930	0,955	Reliabel
- Bekerja dengan baik	0,920			Valid
- Arti besar dalam hidup	0,948			Valid
- Kebanggaan	0,941			Valid
Kinerja Manajerial		0,950	0,959	Reliabel
- Perencanaan	0,869			Valid
- Pengawasan	0,909			Valid
- Pengkoordinasian	0,880			Valid
- Pengarahan	0,932			Valid
- Evaluasi	0,884			Valid
- Pengaturan staff	0,789			Valid
- Kinerja secara menyeluruh	0,866			Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2020

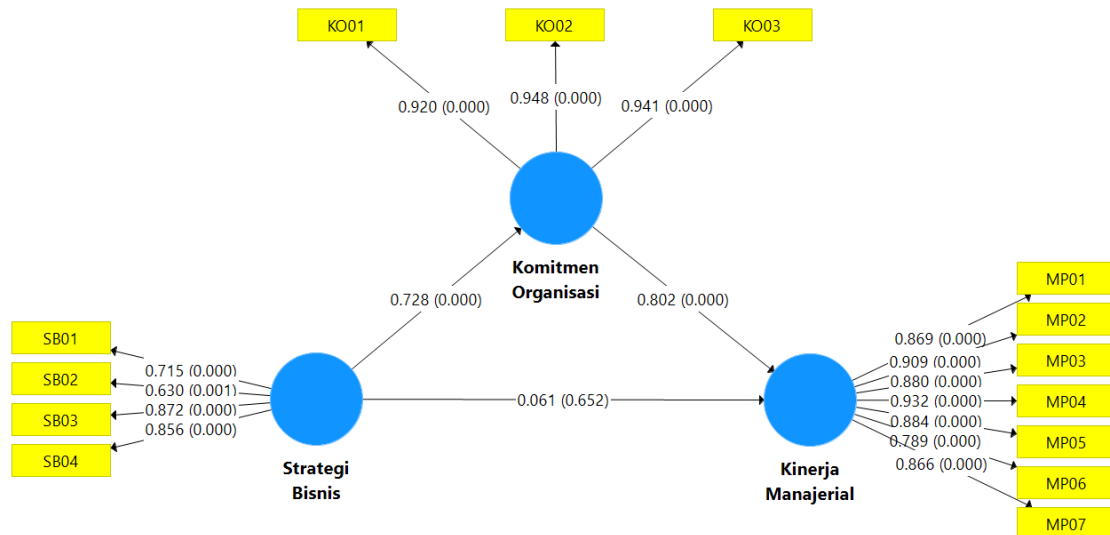
Hampir seluruh indikator pada setiap variabel telah valid karena telah lebih besar daripada 0,7 kecuali strategi bisnis defender. Indikator ini tetap dipertahankan karena nilai outer loadingnya yang sebesar 0,635 tidak lebih kecil dari 0,4 dan telah mendekati 0,7. Seluruh variabel juga telah reliabel karena telah memenuhi cut off yang digunakan dalam penelitian ini (cronbach alpha strategi bisnis 0,785; komitmen 0,930 dan kinerja manajerial 0,950 lebih besar dari 0,7 sedangkan composite reliability strategi bisnis 0,855; komitmen 0,955 dan kinerja manajerial 0,959 lebih besar daripada 0,8).

Tabel 4. Indeks Pengujian Model

Endogenous Variabel	Cut of Value	Hasil Analisis	Evaluasi model
R ²			
- Komitmen Organisasi	≥ 0,20	0,530	Fit
- Kinerja Manajerial	≥ 0,20	0,718	Fit

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Model dapat diterima karena seluruh variabel endogen memiliki nilai R square lebih besar dari 0,2. Variabel endogen komitmen organisasi memiliki nilai R square 0,530 atau dalam kategori yang moderate sedangkan variabel endogen kinerja manajerial dengan nilai R square 0,718 dalam kategori sangat kuat.



Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Gambar 1. Hasil Analisis

Gambar 1 menunjukkan estimasi dari indikator ke variabel dan keterkaitan antar variabel. Seluruh indikator telah berkontribusi membentuk variabel masing-masing. Indikator SB03 merupakan indikator utama pembentuk strategi bisnis, KO02 sebagai indikator utama komitmen organisasi dan MP04 merupakan indikator utama dari kinerja manajerial.

Tabel 5. Estimasi

Alur	Jenis	Std. Estimates	P-Value	Kesimpulan
Strategi Bisnis → Komitmen Organisasi	Langsung	0,728	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi → Kinerja Manajerial	Langsung	0,802	0,000	Signifikan
Strategi Bisnis → Kinerja Manajerial	Langsung	0,061	0,652	Tidak Signifikan
Strategi Bisnis → Komitmen Organisasi → Kinerja Manajerial	Tidak Langsung	0,584	0,000	Signifikan
Strategi Bisnis → Kinerja Manajerial	Total	0,645	0,000	Signifikan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Tabel 5 menunjukkan alur pengaruh antar variabel dalam model. Strategi bisnis berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Strategi bisnis tidak secara langsung dapat mempengaruhi kinerja manajerial tetapi secara tidak langsung melalui komitmen organisasi berpengaruh dimana pengaruhnya secara total pengaruhnya semakin kuat.

4. Pembahasan

4.1. Pengaruh Strategi Bisnis Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian menghasilkan temuan bahwa strategi bisnis yang digunakan UKM berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,728. Semakin baik atau semakin banyak tipe strategi yang diterapkan UKM akan mendorong tumbuhnya komitmen manajer terhadap organisasi. Dengan kata lain strategi bisnis yang meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas akan mendorong manajer untuk mengedepankan tujuan organisasi (UMK) dibanding tujuan pribadi.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Noor, 2015) meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan peneliti lain (Supriyanto, 2016) bahwa strategi yang ditetapkan pimpinan dapat mendorong kesediaan untuk mengedepankan kepentingan organisasi. Hal ini memberi konsekuensi perlunya penggunaan berbagai tipe strategi dalam menjalankan kegiatan usaha khususnya untuk UKM.

Penggunaan berbagai tipe strategi yang ditentukan oleh pihak manajemen berdasarkan persepsi manajer akan meningkatkan komitmen manajer dalam organisasi. Dalam hal ini, strategi yang akan dibuat oleh pihak manajemen harus tepat sasaran, maksud, dan tujuannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

4.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Penelitian menghasilkan temuan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh manajer UKM berpengaruh secara positif terhadap kinerjanya dengan nilai koefisien sebesar 0,802. Semakin tinggi komitmen manajer akan mendorong meningkatnya kontribusi manajer dengan menunjukkan kinerja manajerial yang lebih baik. Dengan kata lain peningkatan komitmen organisasi akan mendorong pelaksanaan tugas manajerial yang lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Giusti et al., 2018) meskipun dalam konteks dan pengukuran yang berbeda. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan peneliti lain (Rihardjo, 2009) walaupun pada konteks sebelumnya tidak berpengaruh secara langsung melainkan menjadi penguat untuk variabel lain. Hal ini memberi konsekuensi perlunya keseriusan dalam bekerja, memaknai pekerjaan sebagai suatu yang berarti dalam kehidupan dan kebanggaan terhadap usaha yang digeluti saat ini.

Para manajer UKM harus memiliki kemampuan mengarahkan dan mengontrol agar orang-orang yang ada dalam perusahaan memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen karyawan karena keterikatannya dalam sebuah perusahaan akan mendorong komitmen manajer dalam kontribusinya untuk mewujudkan strategi yang telah ditentukan. Dalam hal ini, kinerja manajer yang memiliki komitmen terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja manajerial secara keseluruhan.

Para manajer UKM harus membuat keseimbangan antara nilai-nilai dalam kehidupan dengan nilai-nilai yang telah ditentukan dalam perusahaan. Nilai-nilai yang sejalan dengan nilai perusahaan akan mendorong manajer untuk lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan.

4.3. Pengaruh Strategi Bisnis Terhadap Kinerja Manajerial

Terdapat temuan menarik bahwa strategi bisnis yang digunakan UKM tidak secara langsung dapat mendorong kinerja manajerial. Temuan ini mengkonfirmasi dan menguatkan temuan sebelumnya bahwa strategi bisnis tidak secara langsung mempengaruhi kinerja manajer (Senduk et al., 2017; Soewarno, 2013).

Strategi bisnis dalam penelitian ini berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi dengan arah positif sebesar 0,584. Hasil ini semakin menguatkan penting komitmen organisasi sebagai penghubung strategi bisnis dan kinerja manajerial. Peran komitmen organisasional semakin terlihat mengingat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja manajerial lebih kuat dibandingkan pengaruh strategi bisnis terhadap kinerja.

Komitmen organisasi sebagai penghubung antara strategi bisnis dengan keberhasilan kinerja manajerial. Dalam hal ini, para manajer UKM yang membuat strategi bisnis berdasarkan persepsinya sebagai seorang manajer, harus memiliki perencanaan yang baik agar strategi yang direncanakan tepat sasaran, maksud, dan tujuan. Adanya transparansi informasi mengenai strategi bisnis akan memperkuat komitmen para karyawan dalam bekerja karena keterikatannya dalam perusahaan. Dengan adanya komitmen karyawan akan mendorong para manajer untuk berkomitmen melakukan kontribusi yang lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya komitmen manajer terhadap organisasi akan membantu terwujudnya kinerja manajerial yang baik.

5. Kesimpulan

Strategi bisnis tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial UKM di Cikarang. Strategi bisnis berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja manajerial melalui komitmen manajerial. Strategi bisnis pada UKM yang

semakin baik akan mendorong peningkatan komitmen manajer yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja manajer UKM.

Penelitian ini hanya dilakukan pada UKM di daerah Cikarang dengan partisipasi yang rendah sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan lingkup yang lebih luas untuk mendapatkan generalisasi. Selain itu diharapkan peran serta dari peneliti lain untuk mengkonfirmasi kembali temuan penelitian ini.

“

Daftar Pustaka

- Alliyah, S., & Hidayat, R. (2015). Pengaruh Intensitas Kompetisi Pasar Terhadap Kinerja Manajer UKM Melalui Informasi Sistem Akuntansi Manajemen. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(8), 501-522.
- Bonface, A., Malenya, A. A., & Musiega, D. D. (2015). Effect of Managerial Expertise on Organizational Performance of Investment Banks in Kenya: A Case Study of Old Mutual Acquisition of Faulu Kenya Micro-Enterprise. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(4), 38-54.
- BPS. (2020). Jumlah Perusahaan menurut provinsi (Unit), 2017-2019. 2017-219. Retrieved 25 Jan 2020, 2020, from <https://www.bps.go.id/indicator/170/440/1/jumlah-perusahaan-menurut-provinsi.html>
- Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1999). Structural Equation Modeling Analysis with Small Samples Using Partial Least Square. In R. H. Holyle (Ed.), *Statistical Strategies for Small Sample Research* (pp. 307-341). New Delhi: Sage Publication.
- Ernawati. (2005). Pengaruh Strategi Bisnis dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan antara Informasi Broad Scope Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 6(1), 21-39.
- Frestilia, Nindhy. (2013). Pengaruh Pemanfaatan teknologi Informasi, Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi manajemen, Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal akuntansi*, 1(1), 1-7
- Giusti, G., Kustono, A. S., & Effendi, R. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 121-128.
- Kristianto, Djoko. (2007). Peningkatan Kinerja Berbasis Pada Komitmen Organisasi Dengan Strategi Dan Inovasi. *e-journal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 7(1), 20-26
- Listiani, T., & Kartini, D. (2015). Application Performance Management Impact On Organizational Performance Local Company (Studies In West Java - Indonesia). *International Journal of Scientific & Technology Research*, 4(2), 191-198.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory of Goal Setting & Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16(2), 212-247. doi: 10.2307/258875
- Melasari, R. (2018). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial dengan Strategi Bisnis sebagai Variabel Moderasi pada PT. Pulau Sambu Guntung. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 7(1), 1-14.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). Penelitian: Metode & Analisis: CV Agung Semarang; ISBN No. 978-979-704-990-4.
- Noor, J. (2015). Pengaruh Strategi Pembelajaran terhadap Komitmen Organisasi dan Dimensi Afektif, Kelanjutan, Normatif Karyawan Bank Umum di Indonesia. *The Asia Pacific: Journal of Management Studies*, 2(1), 1-20.
- Nauri dan Parker.1998. *The Relationship Between Budget Participation and Job Performance: The Roles of Budget Adequacy and Organizational Comitment, Accounting, Organizations and Society*, Vol. 23, No. 5/6, pp. 467-483
- Putri, Gustika Yolanda. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengendalian Intren Pemerintah (SPIP) Terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(1),1-16
- Rihardjo, I. B. (2009). Pengaruh Desentralisasi dan Komitment Organisasi Terhadap Hubungan antara Penganggaran Partisipatif dan Kinerja Manajerial. *EKUITAS*, 13(3), 326-348.
- Senduk, J. M., Ilat, V., & Tirayoh, V. (2017). Pengaruh Desentralisasi, Strategi Bisnis dan Pemanfaatan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada PT Bank Mandiri di Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 12(1), 73-84.
- Soewarno, N. (2013). Pengaruh Strategi Bisnis Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Information Capital Readiness dan Sistem Pengukuran Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(1), 96-111.
- Sukmana, P. H., & Harynawan, I. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderasi Sistem Akuntansi Manajemen, Strategi Bisnis dan Ketidakpastian Lingkungan. *Ihtiyath : Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 2(1), 57-77. doi: <https://doi.org/10.32505/ihtiyath.v2i1.686>
- Supriyanto, A. (2016). *Leader's Strategy In Building Organizational Commitment*. Paper presented at the 6th International Conference on Educational, Management, Administration and Leadership (ICEMAL2016). "