

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha pada zaman sekarang ini banyak menimbulkan persaingan yang semakin kompleks yang akan menyebabkan suatu ketidakpastian dalam lingkungan bisnis. Hal ini terpaksa menuntut manajemen perusahaan agar mampu menjalankan operasi perusahaan dengan sungguh-sungguh sehingga perusahaan mampu bertahan bahkan dapat berkembang menjadi lebih baik dan perusahaan diharapkan dapat bersaing dalam persaingan bisnis yang semakin ketat ini. Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja para manajer dalam perusahaan.

Kinerja manajerial adalah tingkat kecakapan yang dimiliki oleh seorang manajer dalam melaksanakan aktivitas manajemen yang meliputi fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Menurut Mahoney dkk (1963) dalam Nanda Hapsari (2010) yang dimaksud dengan kinerja adalah kemampuan manajer dalam melaksanakan kegiatan manajerial, antara lain: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staf (*staffing*), negosiasi dan representasi.

Seorang manajer harus mampu memegang peranan sebagai pengambil keputusan di dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu seorang manajer

harus memiliki informasi yang dibutuhkan bagi penyelenggaraan aktifitas perusahaan sehingga pengambilan keputusan akan menghasilkan keputusan yang efektif. Keputusan yang efektif adalah keputusan yang tidak melenceng dari visi dan misi perusahaan dan keputusan itu juga harus menguntungkan baik bagi pihak internal maupun eksternal perusahaan. Kinerja manajer dikatakan berhasil jika manajer dapat mengambil keputusan yang efektif bagi perusahaan. Untuk menilai kinerja manajerial dalam perusahaan diperlukan suatu alat bantu bagi perusahaan yaitu anggaran.

Anggaran tidak saja sebagai alat perencanaan keuangan dan pengendalian, tetapi juga sebagai alat koordinasi, komunikasi, evaluasi kinerja dan motivasi (Hansen dan Mowen, 2000 dalam Nanda, 2010) serta alat untuk mendelegasikan wewenang atasan kepada bawahan (Hofstede, 1968 dalam Nanda, 2010). Anggaran merupakan salah satu komponen penting dalam perusahaan yang digunakan sebagai rencana keuangan pada periode di masa yang akan datang. Anggaran juga merupakan alat manajemen untuk melakukan pengendalian, koordinasi, komunikasi, penilaian kinerja, dan motivasi. (Merchant dalam Lily, 2011). Oleh karena itu, proses penyusunan anggaran merupakan salah satu hal penting bagi perusahaan yang harus diperhatikan secara khusus agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Suatu anggaran disusun untuk membantu manajemen mengkomunikasikan tujuan organisasi semua manajer pada unit organisasi dibawahnya, untuk mengkoordinasikan kegiatan, dan untuk mengevaluasi

prestasi para manajer tersebut. (Supriyono, 1999). Anggaran yang terlalu menekan, cenderung menimbulkan sikap agresif manajer tingkat bawah terhadap manajer tingkat atas yang kemudian dapat mengakibatkan inefisiensi dan penurunan kinerja (Yusfaningrum, 2005). Proses penyusunan anggaran sebaiknya dilakukan secara partisipatif.

Partisipasi anggaran adalah tingkat keterlibatan manajer tingkat bawah dalam proses perancangan anggaran, dimana proses penyusunan anggaran tidak hanya melibatkan manajer tingkat atas tapi juga harus melibatkan manajer tingkat bawah dan manajer tingkat menengah. Dengan tingkat partisipasi anggaran yang tinggi dalam perusahaan diharapkan tujuan perusahaan akan tercapai, Hal ini dikarenakan individu yang terlibat dalam proses perancangan anggaran telah terlebih dahulu mendiskusikan pendapat mereka mengenai target anggaran dan juga mengenai langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai target tersebut. Partisipasi anggaran yang tinggi mengakibatkan para manajer dan karyawan akan lebih memahami masalah yang mungkin timbul dalam proses pelaksanaan anggaran, sehingga para manajer dan karyawan akan menyiapkan strategi terlebih dahulu untuk mengatasi masalah tersebut.

Partisipasi anggaran menyebabkan sikap respek bawahan terhadap pekerjaan dan perusahaan (Milani, 1975 dalam Lily, 2011). Partisipasi anggaran diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial secara partisipatif. Hal ini didasarkan pada pemikiran jika manajer diikutsertakan dalam penyusunan anggaran maka manajer akan merasa memiliki perusahaan

dan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai anggaran yang telah ditetapkannya sehingga manajer tingkat bawah akan berpartisipasi membantu atasan dengan memberikan informasi yang dimilikinya.

Komitmen tujuan anggaran adalah tingkat keyakinan yang dimiliki oleh individu atau manajer dalam pencapaian anggaran yang telah ditetapkan. Menurut Sumarno (2005), tingkat komitmen yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan tujuan yang ingin dicapai (Mowdey dkk, 1979 dalam Lily, 2011). Dalam penelitian ini komitmen tujuan anggaran digolongkan sebagai variabel intervening. Menurut Tuckman (dalam Sugiyono, 2007) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, variabel yang menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel intervening merupakan variabel yang mengintervensi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Partisipasi anggaran yang tinggi akan meningkatkan komitmen tujuan anggaran, alasannya partisipasi anggaran yang tinggi tidak hanya mendorong manajer untuk memahami anggaran tetapi juga mendorong karyawan untuk dilibatkan keberadaannya. Karyawan yang dilibatkan dalam proses penyusunan anggaran akan merasa memiliki tanggung jawab dari pada karyawan yang tidak dilibatkan dalam partisipasi anggaran karena karyawan yang dilibatkan dalam proses perancangan anggaran akan merasa memiliki

perusahaan sehingga ia akan melakukan yang terbaik demi kelangsungan perusahaan. Hal ini akan meningkatkan komitmen tujuan anggaran. Dengan tingkat komitmen dalam pencapaian anggaran yang tinggi maka kinerja manajer akan semakin baik. Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa partisipasi anggaran akan mempengaruhi komitmen tujuan anggaran dan komitmen tujuan anggaran akan mempengaruhi kinerja manajerial. Karena adanya variabel komitmen tujuan anggaran ini, maka hubungan yang terjadi antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial menjadi hubungan yang tidak langsung yang diperantarai oleh komitmen tujuan anggaran.

Saat ini telah banyak penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial namun beberapa hasil penelitian tersebut masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan Kusnasriyanti dan Ghazali (2005) menunjukkan hasil yang signifikan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajer. Penelitian yang dilakukan oleh Fany (2009) juga menunjukkan pengaruh yang positif antara partisipasi anggaran dan kinerja manajer. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dossert, Latam, dan Mitchell (1979) menunjukkan adanya pengaruh negatif antara partisipasi anggaran dan kinerja manajer. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Brownell (1982), Meines (1986), Indriantoro (1993) dalam Sumarno (2005) yang juga menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti terdorong untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Tujuan Anggaran sebagai Variabel Intervening.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan teori mengenai anggaran menyatakan bahwa partisipasi anggaran sangat penting dalam perusahaan. Tingkat keterlibatan manajer yang tinggi dapat meningkatkan kinerja para manajernya. Namun secara tidak langsung partisipasi anggaran yang tinggi akan terlebih dahulu mempengaruhi komitmen terhadap tujuan anggaran. Jika anggota dalam organisasi memiliki tingkat komitmen yang tinggi maka anggota dalam organisasi tersebut akan melakukan tindakan yang dapat menguntungkan bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan diharapkan akan dapat tercapai dengan tingkat keyakinan yang cukup besar.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka didapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah partisipasi anggaran akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah partisipasi anggaran akan mempengaruhi kinerja manajerial melalui komitmen tujuan anggaran sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan apakah partisipasi anggaran akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja manajerial?
2. Untuk membuktikan apakah partisipasi anggaran bisa mempengaruhi kinerja manajerial melalui komitmen tujuan anggaran sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan sehingga dalam menyusun anggaran, perusahaan dapat melibatkan partisipasi para manajer, baik manajer tingkat atas, manajer tingkat menengah, maupun manajer tingkat bawah yang diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja manajer dalam perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa dan juga diharapkan penelitian ini dapat membantu peneliti selanjutnya dalam menambahkan referensi.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat bagian inti dari penelitian ini maka sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi uraian mengenai alasan peneliti memilih tema, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan mengenai teori-teori yang relevan dari permasalahan yang diteliti, yaitu meliputi teori yang digunakan untuk mendukung penelitian ini. Teori-teori tersebut terdiri dari teori mengenai partisipasi anggaran, kinerja manajerial, dan komitmen tujuan anggaran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara terperinci langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam menentukan sampel, mengumpulkan data, mendefinisikan variabel penelitian, dan cara menganalisis data penelitiannya.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian mengenai hasil pengumpulan data penelitian, statistik deskriptif, hasil analisis data, dan pembahasan dari jawaban permasalahan dalam penelitian ini.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan mengenai jawaban permasalahan penelitian berdasarkan analisis dan pembahasan, selain itu dalam bab ini juga berisi anjuran yang meliputi aspek operasional,

kebijakan, maupun konseptual berdasarkan kesimpulan. Anjuran ini ditujukan bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian dan peneliti selanjutnya.