

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini persaingan usaha semakin ketat dimana dunia kerja menuntut kualifikasi profesional dan komitmen organisasi untuk meraih tujuan organisasi serta menuntut kinerja manajer menjadi lebih baik. Salah satu alat untuk menilai kinerja adalah tingkat keaktifan partisipasi anggaran dari manajer atau karyawan.

Informasi akuntansi pertanggungjawaban merupakan informasi yang penting dalam proses perencanaan dan pengendalian aktivitas organisasi karena informasi tersebut menekankan hubungan antara informasi dengan tanggung jawab manajer terhadap perencanaan dan realisasinya, sehingga akuntansi pertanggungjawaban sangat berhubungan dengan kinerja manajerial dalam penyusunan partisipasi anggaran.

Menurut Hansen dan Mowen (2005) anggaran sebagai suatu rencana yang mencakup seluruh aspek kegiatan perusahaan yang dinyatakan dalam unit moneter untuk jangka waktu tertentu yang membantu manajemen melakukan fungsi-fungsi meliputi fungsi rencana dan pengendalian terhadap kegiatan tertentu. Terdapat dua peranan penting dalam anggaran, yaitu anggaran sebagai perencanaan tentang rencana keuangan organisasi dimasa yang akan datang dan

sebagai sistem pengendalian untuk mengukur kinerja manajerial. Menurut Schiff dan Lewin (1970) dalam Slamet Riyadi (2007).

Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan pendekatan manajerial yang dinilai dapat meningkatkan efektifitas organisasional dalam meningkatkan kepuasan kerja secara individual. Secara garis besar, proses penyusunan anggaran terbagi menjadi dua, yakni dari atas ke bawah (*top-down*) dan dari bawah ke atas (*bottom up*) di dalam menentukan dan menyusun anggaran yang ada dalam divisi atau bagiannya, baik secara periodik maupun tahunan.

Menurut Brownell (1982) dalam Slamet Riyadi (2007) partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial memiliki hubungan positif dan signifikan dimana dia melakukan penelitian lapangan terhadap 48 manajer pusat biaya tingkat menengah yang bekerja pada perusahaan manufaktur skala besar di San Frasisco. Penelitian lain yang menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajerial tetapi sifatnya lemah atau tidak signifikan diantaranya penelitian yang dilakukan Milani (1975) dalam Slamet Riyadi (2007) dengan menganalisis 82 manajer dan peneliti yang dilakukan oleh Riyanto (1996) berpendapat yang sama.

Meskipun demikian, bukti empiris menunjukkan ketidakjelasan hubungan antara partisipasi anggaran dalam penyusunan anggaran. Agar suatu anggran dapat dilaksanakan dengan baik, dalam proses penyusunannya perlu adanya peran serta manajer tingkat menengah dan bawah sesuai dengan kompetisinya masing-masing. Proses penyusunan anggaran yang melibatkan semua level manajerial

disebut anggaran partisipatif. Penyusunan partisipatif sangat menguntungkan untuk pusat pertanggung jawab yang beroperasi dalam lingkungan yang dinamis dan tidak pasti karena manajer yang bertanggung jawab memiliki informasi terbaik mengenai variabel memengaruhi pendapatan dan beban mereka.

Menurut Sugiri dan Hidayat (2003) partisipasi dapat digunakan untuk memperbaiki *outcome* seperti moral karyawan, motivasi, komitmen, dan kepuasan. Anggaran tidak hanya sekedar rencana keuangan yang diimplementasikan dalam biaya dan pendapatan yang ingin dicapai oleh pusat pertanggungjawaban dalam suatu perusahaan, namun anggaran juga merupakan alat yang dapat digunakan untuk pengendalian, koordinasi, komunikasi, evaluasi prestasi kerja, dan memotivasi para manajer (Kenis, 1979).

Dalam menjalankan usahanya setiap organisasi memerlukan anggaran untuk menjalankan kegiatan sehari-hari. Agar anggaran tersebut dapat efisien dan efektif, diperlukan adanya partisipasi dari anggota organisasi. Sehingga setiap anggota organisasi dituntut untuk aktif dalam berpartisipasi menyusun anggaran dan bersikap positif jika mengalami konflik peran, serta komitmen pada organisasi.

Menurut Steers (1985) dalam Nanda Hapsari (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota

organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Sedangkan menurut (Randal.1990) dalam Nouri dan Parker, 1998 dan J.Sumarno (2005) komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu untuk berbuat mementingkan kepentingan pribadinya. Komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula.

Komitmen organisasi merupakan motivasi dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingannya sendiri (Wagner, 1994 dalam Taufikurrahman, 2004).

Selain komitmen organisasi, salah satu yang mempengaruhi dalam penyusunan anggaran adalah motivasi. Peningkatan motivasi yang ada pada seseorang akan memberikan dampak pada orang tersebut untuk berperan aktif didalam setiap aktifitasnya guna mencapai kinerja yang diinginkan, karena motivasi merupakan suatu kekuatan di dalam diri seseorang yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha, kemauan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi atau motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah- laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu

Menurut Abraham Maslow motivasi yang dikembangkan pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lahiriyah). Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. Menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.
- Kebutuhan keamanan dan ke-selamatan kerja (*Safety Needs*) Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatan-nya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan..
- Kebutuhan sosial (*Social Needs*). Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, mening-katkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* dalam organisasi.

- Kebutuhan akan prestasi (*Esteem Needs*). Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestise yang ditampilkannya.
- Kebutuhan mempertinggi kapisitas kerja (*Self actualization*). Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehan) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang.

Sedangkan menurut Hasibuan (2006:143) dalam Sri (2009) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Robbins (1996) dalam Silmilian (2013) motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut George dan Jones (2005) motivasi adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan dan Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Peningkatan motivasi yang ada pada seseorang akan memberikan dampak pada orang tersebut untuk berperan aktif didalam setiap aktifitasnya guna mencapai kinerja yang diinginkan menurut Selamat Riyadi (2007).

Pimpinan unit kerja memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan latarbelakang tersebut maka judul yang dipilih adalah “Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial”.

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latarbelakang diatas maka rumusan masalah adalah:

1. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial?

C. Tujuan Penelitian

Bedasarkan pada permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

D. Manfaat Penelitian

1. Pihak Internal

Manfaat yang didapat adalah perusahaan dapat mengetahui komitmen organisasi dan motivasi dalam penyusunan anggaran sangat diperlukan dalam tercapainya suatu kinerja yang baik serta dapat memberikan masukan agar manajer dapat memotivasi bawahan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi suatu acuan untuk penelitian selanjutnya sehingga penelitian ini dapat berkembang sesuai dengan permasalahan yang ingin diteliti dan dapat menjadi informasi penting serta memberi manfaat untuk semua.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN

Didalam bab ini, akan dijelaskan mengenai latarbelakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hingga sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang berbagai variabel yang terkait dimulai dari pengertian komitmen organisasi, motivasi, penyusunan anggaran dan hubungannya.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini, akan dijelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel kemudian data penelitian dan teknik pengumpulan data. Variabel penelitian yang dimulai dari definisi operasional dan pengukuran variabel serta analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh dan hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang hasil kesimpulan dan saran dari peneliti