

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Anggaran merupakan alat penting untuk perencanaan dan pengendalian jangka pendek yang efektif dalam organisasi. Anggaran memiliki fungsi yang sangat penting dalam perusahaan, yaitu sebagai perencana dan pengendali untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Suatu anggaran operasi biasanya meliputi waktu satu tahun yang menyatakan kegiatan perusahaan yang direncanakan untuk tahun itu (Antony dan Vijay, 2005). Bagi perusahaan ekspedisi waktu pengiriman dan keamanan barang yang dititipkan sangatlah penting karena kinerja perusahaan dinilai dari waktu pengiriman barang yang tepat waktu dan keamanan barang yang dititipkan sampai ke tujuan. Dalam kepentingan yang sama perencanaan dan pengendalian mempunyai hubungan yang sangat erat. Perencanaan adalah melihat ke masa depan, menentukan kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Pengendalian adalah melihat ke masa lalu, melihat apa yang terjadi dan membandingkannya dengan hasil yang direncanakan sebelumnya.

Dalam mekanisme penyusunan anggaran, terdapat dua cara, yaitu penganggaran partisipatif (*bottom-up*) yang memberikan kesempatan bagi bawahan untuk berpartisipasi dalam penyusunan anggaran, dan penganggaran non partisipatif (*topdown*) yang tidak melibatkan partisipasi bawahan secara signifikan (Alim, 2002) dalam (Wahyuningsing dan Bambang, 2012).

Penyusunan anggaran mempunyai empat tujuan utama : (1) untuk menyesuaikan rencana strategis; (2) untuk membantu mengkoordinasikan aktivitas dari beberapa bagian organisasi; (3) untuk menugaskan tanggung jawab kepada manajer, untuk mengotorisasi jumlah yang berwenang untuk mereka gunakan, dan untuk menginformasikan kepada mereka mengenai kinerja yang diharapkan dari mereka, dan; (4) untuk memperoleh komitmen yang merupakan dasar untuk mengevaluasi kinerja aktual manajemen. Penyusunan anggaran secara partisipatif diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajemen dengan dasar pemikiran bahwa suatu tujuan jika dirancang secara partisipatif, maka bawahan akan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mencapai tujuan karena mereka ikut terlibat dalam proses penyusunannya (Milani ,1975) dalam (Wahyuningsing dan Bambang, 2012).

Penelitian yang dilakukan (Yahya dan Ahmad, 2008) dalam (Eka dan Rohman, 2013) yang menguji partisipasi anggaran terhadap kinerja melalui persepsi inovasi dan komitmen organisasi para pejabat di *Ministry of defence* Malaysia menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara partisipasi dan kinerja manajerial. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yanida, dkk, 2013) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

Selain partisipasi penyusunan anggaran, motivasi bagi karyawan juga sama pentingnya dalam mencapai tujuan persusahaan. Motivasi kerja akan lebih mendorong karyawan menjadi berprestasi dan lebih produktif. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pada dasarnya faktor-faktor

motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi kerja meliputi kebutuhan, keinginan, dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Coryanata, 2004). Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen dari karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja.

Dalam penelitian (Sinuraya, 2009) menunjukkan dengan pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa, pertama, adanya pengaruh antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kepuasan kerja. Kedua, adanya pengaruh antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja karyawan. Ketiga, adanya pengaruh antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Keempat, adanya pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Secara keseluruhan dapat disimpulkan secara simultan perusahaan perlu untuk meningkatkan partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Sinuraya, 2009). Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu adanya penambahan satu variabel independen yaitu motivasi kerja dan tidak menggunakan variabel kepuasan kerja. Dengan menguji kembali pada *setting* dan responden yang berbeda yaitu karyawan PT. Restu Abadi Expedisi.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja karyawan PT. Restu Abadi Expedisi?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Restu Abadi Expedisi?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Restu Abadi Expedisi?
4. Apakah terdapat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Restu Abadi Expedisi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja karyawan PT. Restu Abadi Expedisi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Restu Abadi Expedisi.

3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Restu Abadi Expedisi pada Bandung.
4. Untuk menganalisis pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Restu Abadi Expedisi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah pengalaman peneliti dalam menuntut ilmu mengenai partisipasi penganggaran, motivasi kerja, komitmen kerja, kinerja karyawan, dan juga merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Maranatha.

2. Bagi Akademik

Bagi pihak akademis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya dan menjadi pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang akuntansi, khususnya dalam bidang sistem pengendalian manajemen.

3. Bagi Praktisi Bisnis

Bagi Praktisi bisnis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan partisipasi

penyusunan anggaran, motivasi kerja, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Bagi pemerintah

Bagi pemerintah diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan partisipasi penyusunan anggaran, motivasi kerja, dan komitmen kerja untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan.

