

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat, agar dapat bertahan hidup dan berkembang dengan baik, maka perusahaan harus bekerja secara efektif dan efisien. Terwujudnya efisiensi bagi organisasi tidak lepas dari kemampuan manajemen dalam perencanaan, pengkoordinasian, dan pengendalian berbagai aktivitas dan sumber daya yang dimilikinya. Langkah-langkah strategis yang tepat sangat dibutuhkan perusahaan dalam menghadapi persaingan.

Universitas merupakan salah satu organisasi yang mengalami perubahan besar, dimana menurut Brown dan Duguid (2000), universitas mengalami perubahan dalam hal cara berpikir yang semakin mirip seperti bisnis. Hal ini tidak terlepas dari semakin tingginya persaingan dalam dunia pendidikan. Persaingan yang dihadapi berupa persaingan dengan universitas berskala nasional maupun internasional.

Persaingan yang semakin ketat menuntut setiap perguruan tinggi untuk mampu menghadapi dengan menerapkan strategi yang tepat dalam hal perencanaan yang berhubungan dengan pengambilan keputusan, penyusunan perencanaan, pengawasan, dan evaluasi.

Menurut Wilson (2008:38), manajer adalah pihak yang bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya ada ditangan manajer. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajer harus melaksanakan aktivitas-aktivitas antara lain perencanaan

(*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia (*staffing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Menurut Abdul (2004:23), partisipasi adalah suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua bagian atau lebih pihak di mana keputusan tersebut akan memiliki dampak masa depan terhadap mereka yang membuatnya, dengan demikian para manajer tingkat bawah memiliki suara dalam proses manajemen. Ketika perencanaan diterapkan, partisipasi mengacu pada keterlibatan manajer tingkat menengah dan bawah dalam pengambilan keputusan yang mengarah pada penentuan tujuan operasional dan penetapan sasaran kinerja.

Salah satu komponen penting dalam perencanaan perusahaan adalah anggaran. Menurut Mardiasmo (2006) anggaran merupakan pernyataan estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran *financial*. Dan penganggaran adalah proses atau metode untuk mempersiapkan suatu anggaran. Suatu anggaran operasi biasanya meliputi waktu satu tahun dan menyatakan pendapatan dan beban yang direncanakan untuk tahun tersebut.

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 (*top – down*) yang tidak melibatkan partisipasi bawahan secara signifikan (Alim, 2002 dalam Wahyuningsing dan Bambang, 2012)

Dalam Coryanata (2004), Brownell mengungkapkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran adalah tingkat keterlibatan dan pengaruh seseorang dalam proses penyusunan anggaran.

Partisipasi dalam penyusunan anggaran melibatkan semua tingkat manajemen untuk mengembangkan rencana anggaran.

Partisipasi penyusunan anggaran sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja manajerial para bawahan itu sendiri karena mereka akan terlibat secara emosional dan akan memunculkan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam melaksanakan anggaran perusahaan. Partisipasi anggaran juga memungkinkan bawahan untuk memenuhi tujuan dan target mereka sendiri.

Selain partisipasi penyusunan anggaran, motivasi kerja bagi karyawan juga sangat diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:141) motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi kerja akan lebih mendorong karyawan menjadi lebih produktif dan berprestasi. 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 didalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab. Menurut Ghozali (2005), jika motivasi dikaitkan dengan penyusunan anggaran, maka dalam prosesnya mungkin akan lebih efektif dalam kondisi karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, begitu juga sebaliknya.

Kinerja manajerial merupakan faktor yang dapat menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Menurut Harefa (2008:17) kinerja manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas, dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Stephani dan Stephana (2011) menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marsudi (2012) menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan, hasil penelitian yang dilakukan oleh Candra (2009) menyatakan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Linda (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berhasil memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Salah Satu Universitas Swasta di Bandung)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan bahwa permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial?

2. Apakah motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan dapat mengetahui serta mempelajari masalah-masalah yang terkait dengan partisipasi anggaran, motivasi kerja, dan kinerja manajerial.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama di bidang Sistem Pengendalian Manajemen, khususnya untuk memahami partisipasi anggaran, motivasi kerja, dan kinerja manajerial

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan partisipasi anggaran, motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja manajerial.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan tambahan referensi penelitian lain, khususnya mengenai pengaruh partisipasi anggaran dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial di masa yang akan datang.

