

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini menuntut perusahaan untuk terus berkembang sehingga menyebabkan banyak perusahaan yang bersaing untuk menjadi yang terbaik. Dengan kondisi persaingan dunia usaha yang semakin ketat, hanya perusahaan yang mampu melakukan inovasi, efisiensi dan efektivitas, peningkatan mutu, serta peningkatan kinerja perusahaan yang mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Dalam kondisi persaingan seperti ini, langkah-langkah atau strategi yang tepat sangat dibutuhkan untuk memprediksi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang dan bagaimana perusahaan akan bertindak untuk menghadapi hal tersebut (Apriansyah et al., 2014).

Anggaran merupakan alat bantu yang digunakan manajemen dalam mengelola dan mengalokasikan keterbatasan sumber daya dan sumber dana yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan. Anggaran merupakan alat penting untuk perencanaan dan pengendalian jangka pendek yang efektif dalam organisasi (Anthony dan Govindarajan, 2005 dalam Hafidebri, 2013). Anggaran juga diartikan sebagai rencana yang terorganisasi dan menyeluruh, dinyatakan dalam unit moneter untuk operasi dalam sumber daya suatu perusahaan selama periode tertentu di masa yang akan datang (Edy, 2002:169 dalam Hafidebri, 2013).

Proses penyusunan anggaran dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan yaitu *top – down*, *bottom – up*, dan partisipasi (Ramadhani dan Nasution, 2009 dalam Saraswati, 2015). Dalam sistem penganggaran *top – down*, dimana rencana dan jumlah anggaran telah ditetapkan oleh atasan/pemegang kuasa anggaran sehingga bawahan/pelaksana anggaran hanya melakukan apa yang telah ditetapkan oleh anggaran tersebut. Penerapan sistem ini mengakibatkan kinerja bawahan/pelaksana anggaran menjadi tidak efektif karena target yang diberikan terlalu menuntut namun sumber daya yang diberikan tidak mencukupi (*overloaded*). Atasan/pemegang kuasa anggaran kurang mengetahui potensi dan hambatan yang dimiliki oleh bawahan/pelaksana anggaran sehingga memberikan target yang sangat menuntut dibandingkan dengan kemampuan bawahan/pelaksana anggaran. Oleh karena itu, entitas mulai menerapkan sistem penganggaran yang dapat menanggulangi masalah di atas yakni sistem penganggaran partisipatif (*participative budgeting*). Melalui sistem ini, bawahan/pelaksana anggaran dilibatkan dalam penyusunan anggaran yang menyangkut sub-bagiannya sehingga tercapai kesepakatan antara atasan/pemegang kuasa anggaran dan bawahan/pelaksana anggaran mengenai anggaran tersebut (Omposunggu dan Bawono, 2007 dalam Saraswati, 2015).

Selain terlibat dalam pembuatan anggaran partisipatif, hal yang tidak kalah penting yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi adalah adanya komitmen organisasi dari setiap anggotanya. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki perbedaan sikap dengan karyawan dengan komitmen organisasional yang rendah. Mereka yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk

memberikan yang terbaik kepada organisasi tersebut sebaliknya karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi cenderung tidak begitu peduli dengan organisasi tempat mereka bekerja sehingga menyebabkan tingginya tingkat absen, tingginya tingkat *turnover* karyawan, dan performa kerja yang menurun. Menurut Luthans (2002) dalam Melizawati (2015), karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar dari organisasi (Riyadi, 2003 dalam Melizawati, 2015).

Dalam organisasi atau perusahaan kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan harus bekerja sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2001:67) dalam buku Yani (2011) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POWER KONSTRUKSI UTAMA”**.

1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara partisipasi anggaran terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besar pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu bagi penulis mengenai bagaimana partisipasi anggaran dan komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Bagi akademisi, penelitian ini dapat dijadikan penambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh partisipasi anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi yang memerlukan terutama mahasiswa dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang ingin mengkaji bidang yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran bagi perusahaan mengenai pengaruh partisipasi anggaran

dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang diberikan di masa mendatang.

