

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan ataupun instansi pemerintah dihadapkan pada keadaan dimana terjadinya perubahan kondisi ekonomi yang sangat fluktuatif, dan sangat sulit bagi perusahaan untuk memprediksi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang. Oleh karena itu perusahaan dituntut agar dapat bertahan dalam menghadapi era globalisasi ini, perencanaan dan pengendalian adalah hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan (Manica dan Hanny, 2016:77), dengan melakukan perencanaan maka hasil kerja yang diinginkan oleh perusahaan dapat diidentifikasi dan pengendalian memiliki peranan untuk mengukur prestasi dengan membandingkan hasil kerja dengan tujuan yang telah ditetapkan (Puspaningsih, 2002:67). Menurut Taniasari (2012) dalam Manica dan Hanny (2016:77-78) mendefinisikan perencanaan adalah pandangan ke depan yang digunakan untuk melihat apa saja tindakan yang seharusnya dilakukan dalam mewujudkan tujuan-tujuan tertentu, dan pengendalian adalah pandangan kebelakang untuk melihat, memutuskan apa saja yang sesungguhnya telah terjadi dan membandingkannya dengan hasil yang sebelumnya telah direncanakan. Salah satu komponen yang paling penting dalam melakukan perencanaan perusahaan adalah anggaran, di mana anggaran merupakan rencana mengenai kegiatan di masa yang akan datang yang digunakan untuk mengidentifikasi kegiatan dalam mencapai tujuan (Kartika, 2010:40).

Menurut Mulyadi (2001:488) dalam Kartika (2010:42) anggaran merupakan rencana kerja perusahaan untuk waktu jangka pendek yang diukur dalam satuan moneter yang penyusunannya sesuai dengan rencana kerja jangka panjang yang sebelumnya telah ditetapkan dan dinyatakan secara kuantitatif. Di dalam sebuah organisasi anggaran memiliki 2 (dua) peran penting, yaitu sebagai alat yang digunakan untuk perencanaan (*planning*), dan sebagai alat yang digunakan untuk pengendalian (*control*) bagi suatu organisasi yang dapat digunakan untuk jangka pendek (Kartika, 2010:42).

Siegel & Marconi (1989:127) dalam Puspaningsih (2002:69) menyatakan ada 3 (tiga) tahap dalam melakukan proses penganggaran mempunyai 3 (tiga), yaitu penetapan sasaran, implementasi, serta pengendalian dan evaluasi kerja. Terdapat 2 (dua) mekanisme dalam penyusunan anggaran, yaitu penganggaran non partisipatif (*top-down approach*) dimana organisasi partisipasi bawahan tidak dilibatkan secara signifikan dan penganggaran partisipatif (*bottom-up approach*) dimana organisasi memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam penyusunan anggaran kepada bawahan (Alim, 2002 dalam Wahyuningsih dan Pramuka, 2012:1). Kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan diperlukan dalam proses penyusunan anggaran, anggaran yang sudah disusun secara partisipatif selanjutnya disahkan dengan semua manajer dari setiap pusat pertanggungjawaban dan divisi dalam suatu organisasi, manajemen (Sari, 2013:1).

Keterlibatan manajer tingkat bawah dalam proses penyusunan anggaran diperbolehkan dalam penyusunan anggaran secara partisipatif keterlibatan (Lina, 2015:304). Keterlibatan individu dalam proses penyusunan anggaran

akan membuat individu tersebut memahami sasaran yang akan dicapai oleh anggaran, dan bagaimana cara mencapainya dengan memanfaatkan semua sumber yang tersedia (Putra, 2013:6). Partisipasi dalam melakukan penyusunan anggaran akan memungkinkan untuk melakukan negosiasi bagi bawahan mengenai target anggaran yang dapat dicapai (Kusuma, 2016:203). Menurut Dharmanegara (2010:19) dalam Putri (2014:301) menyebutkan bahwa suatu proses pengambilan keputusan yang dilakukan dua bagian atau lebih yang menyebabkan keputusan tersebut akan memiliki dampak di masa depan bagi mereka yang membuatnya disebut sebagai partisipasi. “Partisipasi anggaran (*budgeting partisipation*) adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer yang akan bertanggungjawab atas kinerja anggaran, untuk berpartisipasi dalam pengembangan anggaran, partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggung jawab pada para manajer tingkat bawah dan mendorong kreatifitas” (Hansen dan Mowen, 2004:552 dalam Sari, 2013:1). Efek positif secara umum akan timbul jika perusahaan melakukan partisipasi, dengan mengacu pada motivasi, moral, kinerja, inisiatif, kepuasan kerja, prestasi kerja, serta sikap bawahan terhadap pekerjaan, supervisor, dan organisasi itu sendiri (Munandar, 2001 dalam Wahyuningsih dan Pramuka, 2012:1-2), dapat disimpulkan dari efek positif tersebut bahwa partisipasi anggaran merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan seperti yang diungkapkan oleh Wijayanti (2012:10) bahwa kinerja manajerial dapat ditingkatkan oleh partisipasi penganggaran.

“Kinerja manajerial merupakan hasil dari proses aktivitas manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang

dilakukan oleh para manajer dalam sebuah organisasi” (Manica dan Hanny, 2016:80). Sama halnya seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2006:67) dalam Gunawan dan Santioso (2015:147) “kinerja manajerial diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, akuntabilitas, kepuasan kerja dan kepemimpinan (Siagia, 2002 dalam Mongeri, 2013:4).

Wiener (1982) dalam Latuheru (2006:28) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingannya sendiri”. Bagi individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan suatu hal yang penting. Sebaliknya, bagi individu yang memiliki komitmen organisasi rendah akan mempunyai perhatian yang rendah terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan lebih cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi (Latuheru, 2006:28). “Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi” (Porter *et al.*, 1974 dalam Kartika, 2010:42). Hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, karena jika manajer memiliki komitmen organisasi yang tinggi, menyebabkan manajer akan termotivasi, sehingga kehormatan bagi manajer dalam

penyusunan anggaran akan menjadi lebih efektif dan akan semakin meningkatkan kinerja manajerialnya (Himawan dan Ika, 2010:67).

Mekanisme penyusunan anggaran dari atas ke bawah (*top-down approach*) masih banyak digunakan sebagai pedoman dalam menyusun anggaran di perusahaan maupun instansi pemerintah. Mekanisme penyusunan dari atas ke bawah (*top-down approach*) adalah proses penyusunan anggaran dimana jumlah anggaran sudah diatur dan ditetapkan oleh pemegang kuasa atau atasan sehingga karyawan sebagai pelaksana anggaran hanya melakukan apa yang telah ditetapkan, meskipun mekanisme penyusunan ini pelaksanaannya bisa lebih efisien karena waktu proses penyusunan dan perencanaan anggaran lebih cepat dan tidak memerlukan usulan dari departemen – departemen yang terdapat dalam perusahaan. Karena dalam penyusunan anggaran dari atas ke bawah (*top-down approach*) hanya berdasarkan kehendak pemegang kuasa atau atasan maka dapat menimbulkan kesulitan bagi karyawan sebagai pelaksana anggaran untuk mencapai target yang ditetapkan, selain itu dengan ketidakikutsertaan departemen – departemen bawah perusahaan dalam memberikan usulan ataupun pendapat dalam proses penyusunan anggaran dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan tersebut. Seperti yang diungkapkan Brownell (1981) dalam Sinuraya (2009:18) bahwa “partisipasi dinilai sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi”. Dengan mekanisme penyusunan anggaran dari atas ke bawah (*top-down approach*) maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan atau tidak optimal karena ketidakikutsertaannya dalam penyusunan anggaran.

Penelitian yang saya teliti adalah replika dari penelitian Budi Hartono Kusuma dengan judul Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial : Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, namun proses penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial melalui mediasi komitmen organisasi tidak berpengaruh positif melalui penelitian ini.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan?
2. Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan.

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memperdalam pengetahuan dan wawasan bagi penulis di bidang akuntansi manajemen khususnya mengenai partisipasi anggaran, kinerja manajerial, dan komitmen organisasi.

2. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan acuan data pembanding atau referensi bagi pihak lain untuk menambah pengetahuan mengenai partisipasi anggaran, kinerja manajerial, dan komitmen organisasi serta dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai masukan bagi Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan dalam penerapan partisipasi anggaran, komitmen organisasi untuk kinerja manajerial di masa yang akan datang dan dapat mengetahui

sejauh mana partisipasi anggaran dan komitmen organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

