

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dewasa ini, setiap perusahaan selayaknya mampu beradaptasi dengan lingkungannya, agar tidak tertinggal dari kompetitornya salah satu faktor utama yang menunjang perusahaan dapat bertahan adalah karyawan. Salah satu tujuan dari dibentuknya suatu perusahaan adalah menghasilkan laba agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup manusia. Dari hal ini, salah satu pendukung kemajuan perusahaan adalah sumber daya manusia, agar tujuan perusahaan tercapai maka sebagai tolak ukur dapat dinilai dari kemampuan setiap karyawan sebab kemampuan setiap karyawan merupakan cerminan atau citra dari perusahaan tersebut. Apabila kemampuan karyawan tinggi otomatis perusahaan juga mampu mencapai tujuannya tetapi jika kemampuan karyawan rendah maka membuat tujuan perusahaan tidak terealisasi (Krisnawati, et al 2007). Menurut Nawawi (2011), sumber daya manusia atau karyawan merupakan tokoh utama organisasi dalam menunjukkan tenaga yang merupakan modal yang berguna sebagai modal non material dalam perusahaan yang dapat ditunjukkan menjadi kemampuan berupa fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Dengan melewati suatu kualifikasi kinerja, keberhasilan manajemen dalam mengelola suatu organisasi dapat terlihat dari kecakapan suatu instansi berdasarkan sumber daya yang dikelolanya untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah dirancang dalam perencanaan arah tujuan organisasi (Kristiyanti, 2012). Kinerja

karyawan merupakan hasil dari beberapa tahapan proses aktivitas secara bertahap muncul pada waktu dan tempat karyawan atau organisasi (Mangkuprawira dan Hubeis, 2013).

Terdapat beberapa alasan mengapa kinerja karyawan sangat penting. Pertama, kinerja yang tinggi dapat mengurangi karyawan yang bermalas-malasan bekerja atau sering tidak hadir ke kantor. Kedua, kinerja yang tinggi dapat mendorong karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dalam tempo waktu yang lebih cepat dari tempo waktu yang diberikan atasan. Ketiga, dengan kinerja yang tinggi dapat mengurangi akibat-akibat atau hal-hal yang tidak diinginkan terjadi dalam lingkungan kerja. Keempat, kinerja yang tinggi dapat membuat karyawan betah bekerja di tempat pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Kelima, dengan kinerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat mengurangi kecelakaan saat bekerja dan hal ini akan membuat suasana lingkungan kerja menjadi aman dan kondusif (Tohardi, 2002).

Menurut Simamora (2012), setiap manajer akan sangat termotivasi mencapai target anggaran apabila mereka menginterpretasikan suatu anggaran dan masing-masing terlibat dalam pembentukan anggaran. Sementara itu Herawati (2013), mengatakan bahwa dengan adanya keikutsertaan karyawan dalam akan meningkatkan kinerja mereka, karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan tentang penyusunan anggaran. Sehingga dalam situasi ini dapat membuat karyawan memiliki tanggung jawab, komitmen serta kinerja yang mumpuni terhadap tugas yang diberikan serta.

Karyawan bank harus berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran untuk mengembangkan kemampuan mental dan profesional serta meningkatkan rasa kepercayaan, kendali, dan komitmen mereka untuk mencapai tujuan organisasi

(Saidu dan Musa, 2017) Partisipasi dalam menetapkan target anggaran adalah bermakna karena keterlibatan seperti itu mendorong peningkatan komunikasi dan penyediaan tingkat hierarki yang luas dari hubungan kontrol manajemen dan karyawan (Reid, 2002).

Pada penelitian sebelumnya, Yuliansyah, et al (2019) menjelaskan bahwa kemajuan sebuah perusahaan di dukung oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan baik, efektif dan efisien jika kinerja karyawan di dukung dengan cara memberikan peluang karyawan untuk berpartisipasi dalam penyusunan anggaran perusahaan. Masih menurut Yuliansyah, et al (2019), partisipasi dalam penganggaran dapat secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja tugas melalui efikasi diri individu.

Penelitian lain yang sudah pernah dilakukan mendapatkan fakta bahwa partisipasi anggaran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penelitian ini mendorong pemerintah daerah untuk meningkatkan tingkat penyusunan anggaran dengan cara melibatkan seluruh manajerial serta struktural dalam pemerintahan untuk tahapan pembuatan susunan anggaran sehingga dapat terlihat hasil kinerja yang baik (Wiratno, et al, 2016)

Kemudian penelitian Gunawan dan Santioso (2015), menyampaikan jika partisipasi anggaran menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain, yaitu penelitian Yuliansyah, et al (2019) mengimplikasikan bahwa karyawan yang terlibat dalam perencanaan anggaran dapat meningkatkan efikasi diri sehingga mungkin meningkatkan kinerja tugas karyawan. Yuliansyah, et al (2019) menemukan bahwa partisipasi dalam perencanaan juga dapat meningkatkan kepercayaan antarpribadi. Efikasi diri diartikan sebagai kemampuan individu tentang seberapa kompeten diri seorang individu sehingga dapat terqualifikasi dalam kondisi

tertentu, efikasi diri memiliki kaitan dengan kepercayaan bahwa individu mengakui memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah jabarkan sebelumnya menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki dampak positif akan pencapaian karyawan (Nurdin et al, 2020). Lebih lanjut, dikatakan bekerja sebagai karyawan tidaklah mudah, maka dibutuhkan keyakinan serta kesabaran dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Negara dan Gayatri (2017), yang menunjukkan partisipasi anggaran dan efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Selanjutnya Libby dan Lindsay (2019) dalam penelitiannya menunjukkan, bahwa kepercayaan memiliki pengaruh besar terhadap anggaran, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepercayaan perlu ditingkatkan agar dapat berlanjut dalam jangka panjang. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara menerapkan perekrutan karyawan serta promosi yang baik. Kepercayaan merupakan salah satu sudut pandang kepribadian seseorang yang penting karena dengan adanya kepercayaan maka akan meminimalisir masalah yang ada di dalam diri seseorang (Nur dan Risnawati, 2011)

Penelitian ini merupakan bentuk replikasi dari hasil penelitian Yuliansyah, et al (2019). pada penelitian Yuliansyah, et al (2019), lokasi penelitian dilakukan pada bank-bank yang tercatat dan terqualifikasi di Bursa Efek Indonesia. Tetapi pada penelitian ini, peneliti ingin menganalisa pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap pencapaian karyawan dengan efikasi diri dan kepercayaan sebagai variabel mediasi tetapi pada kota kecil seperti kota Gunungsitoli, Nias. Dari hasil penelitian ini, peneliti ingin mendapat pemahaman bagaimana partisipasi anggaran pada Bank Sumut Kota Gunungsitoli, Nias sehingga peneliti mempunyai harapan besar akan dari hasil penelitian ini dapat menjadi peninjauan kembali oleh manajer Bank Sumut Kota

Gunungsitoli dalam pelaksanaan partisipasi penyusunan anggaran untuk kemajuan Bank Sumut Kota Gunungsitoli, Nias.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh efikasi diri?
3. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh kepercayaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja karyawan bank
2. Untuk mengetahui partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut di mediasi oleh efikasi diri
3. Untuk mengetahui partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut di mediasi oleh kepercayaan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan, maka manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur tentang peran partisipasi penyusunan anggaran terhadap karyawan, karena karyawan adalah faktor utama berjalannya sebuah perusahaan.
2. Memberikan manfaat praktis bagi perusahaan untuk menerapkan keterlibatan karyawan dalam penyusunan anggaran.
3. Memberikan manfaat akademis sebagai referensi penulisan bagi pembaca yang berasal kalangan mana pun.



