BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Para manajer dimasa mendatang akan menghadapi tantangan yang semakin berat, untuk itu diperlukannya kesiapan yang matang dalam melakukan perencanaan maupun keputusan yang akan diambil dalam menjalankan dan mencapai tujuan perusahaan. Tujuan itu sendiri adalah hasil akhir, titik akhir, atau segala sesuatu yang akan dicapai. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, manajemen puncak akan bekerja dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya, termasuk diantaranya tingkatan manajemen yang paling rendah. Manajer menggunakan sumber daya organisasi keuangan sebagai salah satu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu kegiatan perusahaan dalam perencanaan dan pengendalian adalah anggaran. Anggaran adalah suatu rencana rinci yang melibatkan bagaimana sumber daya diharapkan akan diperoleh dan dipakai selama periode tertentu (Henry, 1999 dalam Alva, 2006). Anggaran juga salah satu komponen penting dalam perencanaan perusahaan yang berisi rencana kegiatan masa datang dan mengindikasikan kegiatan untuk mencapai tujuan (Darlis, 2002). Manajer perlu menyusun anggaran dengan baik karena anggaran merupakan gambaran perencanaan seluruh aktivitas operasional

baik adalah anggaran yang dibuat serealitas mungkin, secermat mungkin sehingga tidak terlalu rendah atau terlalu tinggi. Anggaran yang dibuat terlalu rendah tidak menggambarkan kenyataan, sedangkan anggaran yang dibuat terlalu tinggi hanyalah angan-angan (Nafarin, 2000). Anggaran merupakan suatu rencana finansial yang dipakai dalam mengelola sumber daya organisasi. Sebuah organisasi membutuhkan anggaran untuk menerjemahkan keseluruhan strategi kedalam rencana dan tujuan jangka panjang Hansen dan Mowen (1999) dalam Darlis (2002). Penganggaran merupakan bagian penting siklus perencanaan, tindakan, dan pengendalian manajemen, atau secara lebih khusus, sebagai bagian dari *total management system.* Proses penyusunan anggaran melibatkan banyak pihak, baik manajemen tingkat pusat (*top level management*) maupun manajemen tingkat bawah (*lower level management*). Dengan dilibatkannya manajer tingkat bawah dalam penyusunan anggaran, akan menambah informasi bagi atasan mengenai lingkungan yang sedang dan akan dihadapi serta membantu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan anggaran Siegel dan Marconi (1989) dalam Darlis (2002).

Mereka juga berpendapat, dengan dilibatkannya bawahan dalam penyusunan anggaran akan menimbulkan inisiatif bagi mereka untuk menyumbangkan ide dan informasi, meningkatkan kebersamaan, dan merasa memiliki, sehingga kerja sama diantara anggota dalam mencapai tujuan juga ikut meningkat. Dengan berpartisipasi dalam perancangan anggaran, manajer merasa tidak sekedar terlibat dalam kerja, sehingga diharapkan akan

dalam Rahayu, 1999). Pengaruh partisipasi anggaran pada kinerja manajerial merupakan tema yang menarik dalam penelitian akuntansi manajemen, Lukka (1988) dalam Sumarno (2004). Brownell (1982) dalam Sumarno (2004) menyebutkan dua alasan, yaitu (a) partisipasi dinilai sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi, dan (b) berbagai penelitian yang menguji hubungan antara partisipasi dan kinerja hasilnya saling bertentangan.

Sebaik apapun visi dan misi organisasi, tidak akan tercapai tanpa komitmen partisipasi organisasi. Sebaliknya, apapun partisipasi organisasi, apabila diperlakukan sewenang-wenang, pada batas tertentu komitmenya pada organisasi akan berkurang. Komitmen organisasi menurut Mowday *et al.* (1979) dalam Tri (2005) merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi. Porter *et al.* (1974) dalam Firdaus (2002) berpendapat bahwa manajer yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat lebih baik demi kepentingan organisasi. Sebaliknya, manajer yang memiliki komitmen organisasi rendah akan mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya. Dia tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga kemungkinan mempunyai pengaruh kepada penyusunan anggaran.

Efektivitas partisipasi anggaran juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan manajemen (Fiedler, 1978; Chandra, 1978) seperti yang

kesuksesan kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan dasar individu. Teori model kontingensi keefektifan kepemimpinan Fiedler (1967) dalam Sumarno (2004) dikembangkan menjadi *leader match concept* (konsep kecocokan pemimpin). Teori *leader match concept* ditentukan oleh dua faktor, yaitu (a) *gaya kepemimpinan,* menurut Fiedler dan Chermes (1984) dalam Sumarno (2004) gaya kepemimpinan adalah derajat hubungan antara seorang teman dan seorang teman sekerjanya, dengan siapa dia paling tidak ingin bekerja atau *least preffered cowoker* (LPC) yang diukur dengan instrumen tes yang disebut *least preffered cowoker scale* (LPCS) atau skala teman sekerja paling kurang disukai, dan (b) situasi kepemimpinan, ada tiga komponen yang menentukan kontrol dan pengaruh dalam situasi, yaitu (1) hubungan pemimpin dan pengikut (*leader match relation*), (2) struktur tugas (*task structur*) dan (3) kekuasaan posisional (*leader position power*).

Kinerja kelompok atau individu yang efektif bergantung pada padanan yang tepat antara gaya interaksi si pemimpin dengan bawahanya serta sampai tingkat mana situasi memberikan kendali dan pengaruh kepada si pemimpin. Gordon (1993) dalam Azizah (2006) menyatakan bahwa mengubah gaya kepemimpinan seseorang sangat sulit. Gaya kepemimpinan yang lebih tepat adalah yang diarahkan pada keterbukaan dan lebih bersifat humanis, yang oleh De Coster dan Fertakis (1968) dalam Muslimah (1998) disebut dengan *consideration. Consideration* memiliki pengertian sebagai tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan cara ramah dan mendukung,

kesejahteraan mereka seperti melakukan kebaikan kepada bawahan, mempunyai waktu untuk mendengarkan masalah para bawahan, berkonsultasi dengan bawahan mengenai hal yang penting sebelum dilaksanakan, bersedia untuk menerima saran dari bawahan dan memperlakukan bawahan sebagai sesamanya (Yulk, 1981 dalam Muslimah, 1998).

Dalam dunia perbankan gaya kepemimpianan sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka pencapaian visi dan misi organisasi dengan kata lain untuk mencapai tujuan suatu tujuan perusahaan khususnya perbankan. Pihak perbankan saat ini juga menyadari bahwa masa kritis dan pengaruh lingkungan bisnis (terutama disebabkan oleh era informasi) saat ini, dimana kekayaan intelek dan sumberdaya manusia yang dimiliki sangat berharga. Penelitian yang sebenarnya telah dilakukan oleh Sumarno (2004) pada Kantor Cabang Utama Perusahaan Perbankan di Jakarta. Namun mengingat kondisi dan lingkungan yang berbeda membuat peneliti ingin melakukan penelitian kembali pada Kantor Cabang Utama Perusahaan Perbankan di DIY. Selain itu dengan adanya variabel tambahan yaitu keinginan sosial sebagai variabel moderat diharapkan hasil penelitian ini dapat memperkuat teori dan temuan-temuan dari peneliti sebelumnya. Keinginan sosial menurut Supriyono (2004) adalah tendensi individu-individu untuk menyajikan sesuatu yang menguntungkan dirinya sendiri dalam mematuhi norma-norma dan standar-standar sosial yang ada. Perbedaan antara penelitian

baru yaitu keinginan sosial dan lokasi penyebaran kuesioner pada Kantor Cabang Utama Perusahaan Perbankan di DIY.

Penelitian ini menarik dilakukan mengingat perkembangan dalam dunia kepemimpinan yang sangat pesat dan peran pimpinan yang sampai saat ini masih berpengaruh terhadap bawahannya. Dan tingkat keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan pada kemampuannya dalam memimpin. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul **"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEINGINAN SOSIAL TERHADAP HUBUNGAN ANTARA PARTISIPASI ANGGARAN DAN KINERJA MANAJERIAL (Studi Pada Kantor Cabang Utama Perusahaan Perbankan Di DIY)".**

B. Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan masalah terhadap maksud dan tujuan dari penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah penelitian pada analisis pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan keinginan sosial terhadap hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial yang [illegible] Kantor Cabang Utama Perusahaan Perbankan di

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah partisipasi anggaran mempengaruhi kinerja manajerial?
2. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial?
3. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial?
4. Apakah keinginan sosial mempengaruhi hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris tentang:

1. Hubungan dan pengaruh antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.
2. Komitmen organisasi dapat menjadi moderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.
3. Gaya kepemimpinan dapat menjadi moderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.