

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Memasuki di era modern sekarang ini dimana persaingan dalam dunia usaha semakin ketat, manajemen dituntut bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Demikian pula halnya dalam dunia pendidikan, khususnya perguruan tinggi swasta yang kini terdapat dalam di hampir seluruh kota-kota besar di Indonesia, dengan berbagai keunggulannya masing-masing. Kondisi tersebut otomatis memicu persaingan di antara perguruan tinggi swasta itu sendiri. Jajaran pimpinan masing-masing perguruan tinggi swasta tersebut berlomba-lomba memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya dengan melengkapi berbagai fasilitas serta meningkatkan kualitas kurikulum bagi mahasiswanya, guna meningkatkan kualitas perguruan tinggi.

Di Daerah Istimewa Yogyakarta misalnya, terdapat banyak perguruan tinggi swasta baik dari segi jenis maupun jumlah serta kualitasnya. Keadaan diatas menjadi salah satu sebab Daerah Istimewa Yogyakarta disebut sebagai kota pelajar dan menjadi barometer pendidikan. Hal tersebut menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian pada perguruan tinggi swasta yang berbentuk universitas dengan lokasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam kondisi yang tidak menentu seperti sekarang ini, kejadian dimasa mendatang sulit untuk diprediksi sehingga proses perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi menjadi

masalah, demikian pula dalam mencapai tujuan, visi dan misi suatu perguruan tinggi swasta. Peneliti tertarik untuk meneliti hubungan orientasi profesional dengan kinerja manajerial pada perguruan tinggi swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta karena bermaksud ingin memberikan sumbangan opini mengenai instrumen manajerial untuk mendorong kinerja perguruan tinggi tersebut.

Dalam suatu perguruan tinggi swasta, manajemen tertinggi menghendaki adanya kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan partisipasi manajemen tingkat menengah maupun manajemen tingkat rendah. Untuk bisa bekerjasama dengan baik antara para manajemen dibutuhkan adanya komunikasi yang baik diantara mereka. Salah satu alat yang dapat membantu perencanaan, koordinasi dan komunikasi antara atasan dan bawahan adalah anggaran. Suatu perguruan tinggi swasta memerlukan anggaran sebagai salah satu komponen penting agar tetap survive dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah seperti sekarang ini. Menurut Hansen dan Mowen (1997) dalam Widi dan Mohammad (2002), sebuah organisasi termasuk didalamnya perguruan tinggi swasta membutuhkan anggaran untuk menerjemahkan keseluruhan strategi ke dalam rencana dan tujuan jangka pendek maupun panjang.

Anggaran merupakan pedoman kerja dan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Anggaranpun dapat digunakan oleh manajemen sebagai alat bantu untuk mengetahui kinerja dan dapat memotivasi manajemen dalam upaya untuk mencapai kinerja yang lebih

baik di masa yang akan datang. Konsep penganggaran memerlukan komitmen yang kuat dari manajemen pada semua tingkatan, baik pimpinan maupun manajer dan karyawan sebagai bawahan. Semua manajer dalam setiap jenjang organisasi mendapatkan peran tertentu untuk melaksanakan aktivitasnya guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam anggaran. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan tersebut dibutuhkan partisipasi manajer sebagai pelaksana anggaran untuk menyelaraskan tujuan setiap bagian dalam organisasi sebagai pusat pertanggungjawaban dengan tujuan organisasi secara keseluruhan, dengan harapan kinerja yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Partisipasi anggaran merupakan pendekatan manajerial yang umumnya dinilai dapat meningkatkan efektivitas organisasional melalui peningkatan kepuasan kerja dan kinerja setiap anggota organisasi secara individual ataupun kinerja manajerial. Meskipun demikian, bukti empiris menunjukkan adanya ketidakjelasan hubungan antara partisipasi anggaran dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja manajerial.

Para pengelola perguruan tinggi sebagian besar menetapkan kebijakan bahwa manajer puncak hingga manajer tingkat menengah dipegang oleh para profesional yang mereka miliki yaitu karyawan edukatif (staf pengajar/dosen). Jika seorang dosen menduduki jabatan struktural dimana mempunyai peran ganda yaitu peran sebagai manajer dan peran sebagai staf pengajar. Sebagai manajer dia harus mendasarkan

1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23. 24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32. 33. 34. 35. 36. 37. 38. 39. 40. 41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49. 50. 51. 52. 53. 54. 55. 56. 57. 58. 59. 60. 61. 62. 63. 64. 65. 66. 67. 68. 69. 70. 71. 72. 73. 74. 75. 76. 77. 78. 79. 80. 81. 82. 83. 84. 85. 86. 87. 88. 89. 90. 91. 92. 93. 94. 95. 96. 97. 98. 99. 100.

aktivitasnya. Keberhasilan dia sebagai manajer diukur dengan pengendalian administratif yang salah satunya dilakukan melalui proses penganggaran. Sebagai seorang akademis dia harus berorientasi dengan nilai-nilai profesinya yang secara spesifik disebut dengan orientasi profesional.

Adapun pengendalian melalui mekanisme anggaran disebut juga dengan pengendalian akuntansi. Sebagai seorang akademisi, ia harus berorientasi pada nilai-nilai profesinya yang secara spesifik disebut dengan orientasi profesional.

Peran ganda berpotensi untuk menimbulkan dampak yang merugikan bagi organisasi dengan timbulnya konflik peran (Abernethy & Stoelwinder, 1995) dalam Fazli & Muslim (2006). konflik peran timbul jika para profesional memandang bahwa kesesuaian salah satu peran akan mengakibatkan kesesuaian dengan peran lain sulit dan tidak mungkin. Para profesional cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai profesional tetapi mempunyai komitmen yang rendah terhadap nilai manajerial sehingga melibatkan mereka secara langsung dalam pengendalian administratif. Konflik peran yang terjadi dalam suatu organisasi tidak hanya membawa dampak yang merugikan bagi karyawan seperti menurunnya kepuasan kinerja dan meningkatnya ketegangan kerja (Senatra 1980; Collin et al.1995) dalam Rudi (2004). Dengan kata lain, pengharapan yang berhubungan dengan peran sebagai profesional tampak merupakan konflik langsung dengan pengharapan yang berhubungan

dengan perannya sebagai manajer (Rizzo, 1970 dalam Greson, 1994) dalam Hidayati (2001).

Hubungan antara orientasi profesional dengan konflik peran dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah *locus of control*. Menurut Rotter (1966) dalam Nuning (2003), *locus of control* merupakan salah satu variabel pemoderasi dalam penelitian ini, merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa yang terjadi apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendaikan peristiwa yang terjadi padanya.

Berdasarkan penelitian Brownell (1982) dalam Salomi (2003), yang dilakukan pada orang amerika ia mengungkapkan bahwa seorang manajer yang memiliki *locus of control* internal cenderung bekerja dengan baik ketika perusahaan melakukan sistem partisipasi anggaran. Di sisi lain, manajer dengan *locus of control* eksternal akan bekerja dengan baik dibawah sistem penganggaran non partisipasif.

Selain *locus of control*, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Riggio, 1990 dalam Purnamawati 2003). Kepuasan kerja adalah konstruk yang sering digunakan dalam penelitian *turnover* karyawan. Bila organisasi memberikan kepuasan kerja pada karyawannya dalam bekerja, maka karyawan akan berfikir bahwa organisasi sangat memperhatikan kepuasan

pun akan memberikan yang terbaik bagi organisasi dengan menjadi bagian organisasi tersebut. Orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah orientasi professional berpengaruh positif terhadap konflik peran.
2. Apakah interaksi antara orientasi profesional dengan partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap konflik peran.
3. Apakah interaksi antara orientasi profesional dengan locus of control berpengaruh negative terhadap konflik peran.
4. Apakah interaksi antara orientasi profesional dengan penggunaan anggaran sebagai alat evaluasi kinerja akan berpengaruh positif terhadap konflik peran.
5. Apakah interaksi antara orientasi profesional dengan kepuasan kerja akan berpengaruh negative terhadap konflik peran.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menunjukkan bukti empiris bahwa orientasi professional
berpengaruh positif terhadap konflik peran

2. Untuk menunjukkan bukti empiris bahwa orientasi professional berpengaruh dengan partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap konflik peran.
3. Untuk menunjukkan bukti empiris bahwa Pengaruh penggunaan anggaran sebagai dasar evaluasi kinerja terhadap konflik peran yang dialami manajer yang memiliki orientasi professional yang tinggi.
4. Untuk menunjukkan bukti empiris bahwa Pengaruh kepuasan kerja terhadap kemungkinan timbulnya konflik peran yang terjadi pada para manajer yang mempunyai orientasi profesional yang tinggi dan yang prestasinya diukur dengan menggunakan anggaran.

D. Manfaat Penelitian

1. Dapat membantu memprediksi dan memberikan penjelasan tentang pengaruh profesional, partisipasi anggaran, penggunaan anggaran sebagai alat ukur kinerja terhadap konflik peran dengan *locus of control* dan kepuasan kerja sebagai variable pemoderasi.
2. Bermanfaat bagi praktisi maupun akademisi untuk memahami timbulnya dampak negative atas penerapan aspek-aspek penganggaran dan memberikan solusi jika dampak negative tersebut muncul.
3. Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.