

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era saat ini, suatu perusahaan akan tetap beroperasi dan berkembang apabila perusahaan tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kondisi tersebut mengharuskan pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja ini tidak lepas dari proses perencanaan, pengkoordinasian, dan pengendalian berbagai aktivitas dan sumber daya yang dimiliki di dalam perusahaan yang melibatkan seluruh elemen perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja perusahaan yang tinggi pula. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja manajer atau kinerja karyawan yaitu melalui partisipasi anggaran.

Menurut Munandar (2000), setiap perusahaan memiliki anggaran perusahaan. Anggaran adalah suatu rencana yang disusun secara sistematis yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan yang dinyatakan dalam unit atau satuan moneter dan berlaku untuk periode tertentu yang akan datang. Anggaran membantu manajemen dalam melakukan koordinasi dan penerapannya dalam upaya memperoleh tujuan yang tertuang di dalam anggaran.

Dahulu, penyusunan anggaran dilakukan dengan sistem top-down, yaitu rencana dan jumlah anggaran yang ditetapkan oleh atasan atau pemegang kuasa anggaran, sehingga bawahan atau pelaksana anggaran hanya melakukan apa yang telah disusun (Omposunggu dan Bawono, 2006). Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya partisipasi bawahan dalam penyusunan anggaran perusahaan, sedangkan dalam penyusunan anggaran suatu perusahaan sangat dibutuhkan partisipasi dari semua karyawan di perusahaan untuk dapat memberikan informasi yang dimiliki satu sama lain sehingga dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Partisipasi anggaran adalah keikutsertaan seluruh pimpinan, manajer maupun karyawan dalam proses penyusunan anggaran perusahaan. Menurut Brownell (1982) dalam Sumarno (2005), partisipasi anggaran adalah tingkat keterlibatan dan pengaruh individu dalam penyusunan anggaran. Partisipasi anggaran berarti memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk terlibat dalam penyusunan anggaran. Menurut Safitri (2006) dalam Mattola (2011), kinerja para karyawan akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dalam proses penyusunan anggaran pada unit organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut penelitian Siahaan (2005), untuk bertahan hidup, rumah sakit harus memikirkan ulang strategi mereka. Ini disebabkan bahwa rumah sakit pada tahun-tahun belakangan ini mengalami persaingan yang semakin besar, pengendalian-pengendalian biaya yang semakin ketat dan tuntutan yang lebih besar akan akuntabilitas publik. Rumah sakit mempunyai pergeseran paradigma dari organisasi yang bukan bisnis menjadi bisnis. Perubahan lingkungan secara alamiah akan mendorong rumah sakit menjadi suatu organisasi yang multi produk

sehingga membutuhkan penanganan dengan konsep manajemen yang tepat.

Rumah sakit secara keseluruhan merupakan organisasi yang mempunyai berbagai unit bisnis strategi (Siahaan, 2005).

Beberapa penelitian telah membuktikan secara empiris hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Penelitian Indriantoro (1993) dalam Wirjono, Raharjo (2007) dan Alim (2002) menyatakan bahwa partisipasi anggaran dapat meningkatkan kinerja manajerial. Hal tersebut didukung oleh penelitian Darmawati (2004) dan Hafiz (2007) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Akan tetapi, bukti empiris lain menunjukkan bahwa tidak selamanya partisipasi dalam penyusunan anggaran mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Milani (1997) dan Riyanto (1996) dalam Hafiz (2007) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Penelitian Locke dan Brian (1976) dalam Wirjono dan Raharjo (2007) juga menyatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut bertolak belakang atau negatif.

Brownell dan McInnes, (1986) dalam Nor (2007) menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran lebih memungkinkan para manajer bawah untuk melakukan negosiasi dengan pimpinan mereka mengenai kemungkinan target anggaran yang dapat dicapai. Pimpinan yang memperkenankan bawahannya untuk turut terlibat dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan pekerjaannya akan meningkatkan kepuasan kerja bawahannya. Kepuasan kerja di sini merupakan sikap senang seseorang terhadap pekerjaannya.

Frucot dan Shearon (1997) dalam Abdulloh (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan diantaranya dapat dipengaruhi oleh faktor individual, yaitu *locus of control*. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Abdulloh (2006) mendefinisikan *locus of control* sebagai keyakinan masing-masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa memengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. Sehingga dengan adanya *locus of control* diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Anggaran mempunyai fungsi sebagai pedoman untuk memotivasi kinerja individual para manajer (Shields dan Shields, 1998). Anggaran juga menjadi alat untuk memotivasi kinerja anggota organisasi (Chong et al, 2002) dalam Adrianto (2008). Anggaran juga merupakan alat koordinasi dan komunikasi antara atasan dengan bawahan (Kenis, 1970 dalam Adrianto, 2008). Sehingga dengan dimilikinya motivasi yang cukup tinggi diharapkan para manajer bekerja dengan baik ketika berpartisipasi dalam penyusunan anggaran.

Penelitian ini merupakan replikasi dari dua penelitian yang dilakukan oleh Adrianto (2008) dan Matolla (2011). Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Kepuasan Kerja, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Moderating* (Studi Empiris pada Rumah Sakit Swasta Umum di Bandar Lampung)”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Swasta di Bandar Lampung?
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial pada Rumah Sakit Swasta di Bandar Lampung?
3. Apakah *locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial pada Rumah Sakit Swasta di Bandar Lampung?
4. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial pada Rumah Sakit Swasta di Bandar Lampung?

## 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini menggunakan variabel partisipasi anggaran, kepuasan kerja, *locus of control*, motivasi kerja, dan kinerja manajer.
2. Objek penelitian ini adalah Rumah Sakit Swasta (umum) di Bandar Lampung.
3. Responden penelitian ini adalah para manajer dan kepala bagian setara manajer.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Swasta di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial pada Rumah Sakit Swasta di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial pada Rumah Sakit Swasta di Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial pada Rumah Sakit Swasta di Bandar Lampung.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu akuntansi dalam lingkup akuntansi manajemen, khususnya yang berkenaan dengan anggaran dan kinerja manajerial.
2. Bagi perusahaan, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam proses penyusunan anggaran dengan model partisipatif.
3. Bagi pihak eksternal, diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian yang sejenis.