

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dituntut untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik, serta dapat mengaktualisasikan visi dan misinya agar dapat bertahan hidup dan mampu bersaing dengan kompetitor. Terlebih lagi pada era global saat ini, persaingan sangat ketat hanya organisasi yang mampu merespon dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, fleksibel dan berbasis pengetahuan yang akan sukses dibandingkan pesaingnya. Menurut Scott dan Tiessen (1999) salah satu metode yang dapat dikembangkan untuk dapat mewujudkan kondisi di atas adalah dengan melakukan kerja tim. Hal ini dikarenakan bekerja secara tim dapat meningkatkan kecepatan organisasi dan kualitas dalam merespon lingkungan.

Mahama (2006) melakukan studi dengan mengkaji hubungan antara sistem pengukuran kinerja dan proses sosialisasi, dan kerjasama. Hasil studi ini menunjukkan hubungan positif antara sistem pengukuran kinerja dengan tiga dimensi kerjasama (berbagi informasi, pemecahan masalah dan kemauan untuk beradaptasi dengan perubahan). Selain itu, Mahama menemukan bahwa sistem pengukuran kinerja tidak hanya dapat meningkatkan kerjasama, tetapi juga dapat berperan sebagai fasilitator dalam proses sosialisasi, yang pada akhirnya kedua unsur tersebut meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian mengenai hubungan

antara partisipasi anggaran dengan kinerja sudah banyak dilakukan pada sektor swasta. Hansen dan Mowen (2000) bahwa menyatakan bahwa proses penyusunan anggaran memotivasi manajer/ pimpinan untuk mengembangkan arah bagi organisasi, memprediksi ancaman yang akan dihadapi, dan mengembangkan kebijakan masa depan.

Pada sektor publik, anggaran mempunyai 8 fungsi yaitu sebagai alat perencanaan, alat pengendalian, alat kebijakan fiskal, alat politik, alat koordinasi dan komunikasi, alat penilaian kinerja, alat motivasi, serta alat menciptakan ruang publik. Anggaran sebagai fungsi perencanaan berisi program kerja yang akan dilaksanakan yang dituangkan dalam bentuk nominal. Anggaran dapat disusun dan terlaksana dengan baik, apabila individu dan kelompok yang terlibat di dalamnya dapat bekerja bersama dan mengkoordinasikan aktivitas mereka guna mewujudkan tujuan. Tugas-tugas yang dikerjakan dalam suatu organisasi biasanya saling tergantung satu sama lain (*interdependent*). Hal ini berarti bahwa individu dan departemen mengandalkan individu dan departemen lain untuk mendapatkan informasi dan sumber daya yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kerja tim adalah suatu keharusan dalam mencapai tujuan organisasi.

Efektifitas kerja tim dapat terjadi apabila antar anggota tim saling menghargai, memahami perbedaan masing-masing, fokus pada tujuan yang jelas, dan memahami peran, serta tanggung jawab masing-masing. Pada akhirnya efektifitas kerja tim akan meningkatkan kinerja manajer yang terlibat. Hal di atas sejalan

dengan penelitian Mahama (2006) berindikasi pentingnya kerjasama dalam tim untuk meningkatkan kinerja. Hal ini dikarenakan kinerja tim terbentuk dari adanya kerjasama yang baik, termasuk dalam pembuatan anggaran. Anggaran dapat tersusun dengan baik dan terealisasi dengan baik, apabila didukung dengan kerja tim yang baik.

Pemerintah Kota Bandarlampung salah satu contoh pemerintahan daerah yang berhasil dalam pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan daerah, terbukti berhasil mendapat opini WTP empat kali berturut-turut. Pemerintah Kota Bandarlampung sejak tanggal 2 Januari 2014, dipercaya untuk menyelenggarakan *on the job training* (OJT) pengelolaan keuangan berbasis akrual (*accrual basic*), selain pemerintah kota Semarang yang sudah lebih dahulu melakukannya. Semua prestasi yang berhasil diraih pemerintah kota Bandarlampung berkat adanya kerja tim yang baik di Pemerintahan Kota Bandarlampung.

Terlepas dari prestasi yang sudah berhasil diraih, terkadang di beberapa surat kabar masih mempublikasikan adanya indikasi penyimpangan penggunaan dana anggaran yang dilakukan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab. Menurut penulis hal ini dapat diminimalisasi dengan mengoptimalkan fungsi pengendalian/ pengawasan, serta fungsi koordinasi dan komunikasi, baik secara horizontal maupun vertikal. Kedua fungsi di atas dapat berjalan dengan baik apabila adanya keterbukaan dan kerja tim yang berjalan dengan baik, sehingga satu sama lain dapat saling mengontrol/ mengingatkan, dan memperbaiki ketika

tejadi hal-hal yang keliru sehingga anggaran dapat terealisasi dengan baik, dan sekaligus akan meningkatkan kinerja manajerial.

Penulis belum banyak menemukan studi yang mengkaji hubungan partisipasi anggaran dengan efektivitas kerja tim. Penelitian mengenai partisipasi anggaran banyak yang berorientasi pada kerjasama individu daripada kerja tim. Hal ini didukung oleh Frow (2005) yang menyatakan pengalokasian akuntabilitas eksklusif dalam sistem anggaran tradisional tetap menjadi masalah terutama jika digunakan secara luas dalam organisasi yang mempunyai tim proyek multifungsi dan jaringan internal. Kegiatan dengan rentang batas cenderung mengaburkan tanggung jawab dan akuntabilitas, serta sulit bersikap mandiri/ independen disebabkan serangkaian faktor yang dikontrol oleh satu orang. Oleh karena itu Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris pengaruh partisipasi anggaran terhadap peningkatan kinerja manajerial melalui efektivitas kerja tim.

1.2 Perumasan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja tim?
2. Apakah efektivitas kerja tim berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan untuk menghindari bias dan agar lebih terarah, sehingga sesuai dengan harapan peneliti. Penelitian ini menggunakan 3 variabel, yang terdiri dari partisipasi anggaran sebagai variabel independen, kinerja

manajerial sebagai variabel dependen, dan efektivitas kerja tim sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada SKPD Kota Bandarlampung, Sampel diambil dengan metode *purposive random sampling*, kuesioner ditujukan untuk responden yang menduduki jabatan eselon II, eselon III, dan eselon IV (Kepala Seksi/ Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang/ Kepala Bagian, Sekretaris, dan Kepala Badan/ Kepala Dinas).

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian ini untuk :

1. Memberikan bukti empiris berpengaruh positif partisipasi anggaran terhadap efektivitas kerja tim.
2. Memberikan bukti empiris pengaruh positif efektivitas kerja tim terhadap kinerja manajerial.
3. Memberikan bukti empiris pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

1.4.2 Manfaat Penelitian:

1. Manfaat Akademis

Penelitian tentang partisipasi anggaran dan kinerja sudah banyak dilakukan dengan menggunakan berbagai variabel moderating, maupun mediasi. Akan tetapi masih sedikit sekali penelitian yang membahas partisipasi anggaran dengan efektivitas kerja tim, dan kinerja manajerial. Oleh karena itu penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu akuntansi manajemen untuk peningkatan kinerja manajerial yang dikaitkan dengan partisipasi anggaran melalui efektivitas kerja tim.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu masukan bagi Pemerintahan Kota Bandarlampung terkait dengan manfaat dari partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui efektivitas kerja tim