

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Beberapa literatur akuntansi manajemen telah memberi perhatian yang sangat dalam terhadap partisipasi anggaran. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Frucot and White, 2006; Chong et. al., 2005, Leach-Lopez, 2009), meningkatkan komitmen organisasi (Subramaniam and Mia, 2001), menumbuhkan *trust* (Sholihin et. al., 2011), meningkatkan *self-efficacy* (Mahanani, 2009) serta berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajerial (Nouri dan Parker, 1998; Chenhall dan Brownell, 1988; Dunk, 1993; Mia, 1989; Chong, 2005; Frucot and White, 2006; Jermias, 2008; dan Leach-Lopez, 2009). Penelitian yang dilakukan Chenhall dan Brownell (1988) berusaha untuk menjelaskan proses dimana partisipasi dalam penyusunan anggaran mempengaruhi kinerja manajer dan kepuasan kerja dengan menggunakan ambiguitas peran sebagai variabel intervening. Hasil empiris menunjukkan bahwa partisipasi anggaran mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja manajer melalui ambiguitas peran.

Hasil serupa ditunjukkan oleh Chong (2005) dan Leach-Lopez (2009) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Dengan memungkinkan bawahan untuk berpartisipasi dalam

proses penganggaran dapat mengakibatkan pengungkapan informasi pribadi yang mereka miliki yang akan menghasilkan rencana yang lebih realistis dan anggaran yang lebih akurat (Nouri dan Parker, 1998).

Seperti yang diungkapkan oleh Riyadi (2005) dalam Nugrahani (2007) bahwa efektifitas suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja manajerial. Penilaian kinerja manajerial menekankan pada pengertian prestasi sebagai hasil keluaran (*outcome*), dari suatu pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi (*result oriented*) (Bernardin dan Russel, 1993 dalam Nugrahani, 2007). Menurut Wegner (1994) dalam Nugrahani (2007), penilaian kinerja manajerial akan dilakukan berdasarkan kinerja individu, setelah itu dilakukan penilaian kinerja secara keseluruhan dalam sebuah organisasi.

Menurut Bandura (1997), agar seseorang dapat bekerja secara optimal dalam usaha pencapaian tujuan diperlukan adanya rasa kepercayaan diri —yang selanjutnya disebut dengan *sel-efficacy*— yang tinggi bahwa ia mampu melaksanakan tugas meski sulit sekalipun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Bandura (1997) dalam Eccles dan Wigfield (2002), individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi lebih percaya bahwa ia akan mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan pada pekerjaan. *Self-efficacy* dapat mempengaruhi peningkatan kualitas dan pengembangan individu (John Locke, 1999 dalam Nugrahani, 2007). *Self-efficacy* merupakan salah satu faktor personal yang berkaitan dengan stres atau tekanan pada pekerjaan maupun jabatan. *Self-efficacy* muncul pada individu apabila ia memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga, ketika seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, ia akan lebih tanggap dan

cenderung mempertimbangkan konsekuensi kesalahan dalam pekerjaan (Saks, 1994). Begitu pula ketika ia berpartisipasi dalam penyusunan anggaran, ia akan berperan aktif dalam menentukan anggaran yang jauh dari resiko kegagalan.

Secara logika, salah satu indikator dalam sebuah hubungan kerjasama antara atasan dan bawahan adalah kepercayaan — yang selanjutnya disebut dengan *trust* —. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penilaian kinerja manajerial dilakukan berdasarkan bagaimana kinerja individu. Maka agar individu tersebut dapat berkembang dengan baik, psikososial seseorang harus diberi ”*basic trust*”. *Trust* merupakan tingkat kepercayaan dimana seorang individu memiliki kompetensi dan individu tersebut mampu melakukan dalam suatu tindakan yang fair, etis, dan dengan cara yang dapat diprediksikan (Nyhan, 2000 dalam Bibiana, 2003).

Seperti yang diungkapkan oleh pakar psikologi Erik H. Erikson (dalam Bibiana, 2003) bahwa landasan paling mendasar dari perkembangan psikososial yang baik adalah *trust* (secara psikologis). Karena kurangnya *trust* dapat memberikan perasaan was-was, curiga dan tidak berharga (Bibiana, 2003). *Trust* juga mampu mempengaruhi seluruh hubungan antara individu dengan kelompok individu (Martins, 2002 dalam Astuti, 2011). Oleh karena itu, *trust* merupakan kunci bagi kinerja organisasional, karena *trust* memungkinkan terjadinya kerjasama yang bersifat sukarela (Astuti, 2011).

Sama halnya dalam pemerintahan, terutama di Indonesia, *trust* menjadi masalah karena belum ada kompetensi yang jelas pada suatu jabatan. Berdasarkan PP No. 11 Th. 2003 klasifikasi jabatan terkonvensi dalam 17 pangkat, yaitu mulai dari I.a sampai dengan IV.e. Dengan tidak adanya klasifikasi jabatan yang jelas dan tidak

ada standar kompetensi, maka penunjukan seorang pejabat tidak didasarkan pada kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil. Sehingga bukan tidak mungkin pejabat yang ditunjuk untuk menduduki suatu jabatan sebenarnya tidak memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman ataupun kemampuan yang mendukung pekerjaan pada jabatan yang didudukinya. Hal ini mengakibatkan *trust* terhadap atasan ataupun rekan kerja akan mempengaruhi kinerja manajerial. Dimana hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2005) yang menyatakan bahwa kepercayaan pada atasan berpengaruh terhadap kinerja.

Sampai saat ini, hasil penelitian-penelitian terdahulu mengenai partisipasi anggaran dan kinerja manajerial masih dalam pertentangan. Hasil yang bertentangan inilah yang membuat para peneliti tertarik untuk menganalisis variabel-variabel yang terlibat (*contingency*), guna memperjelas hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial, serta dapat mempengaruhi keefektifan dari partisipasi anggaran, yang dalam hal ini variabelnya adalah *trust* dan *self-efficacy*. Sebagaimana dinyatakan oleh Brownell (1988) bahwa keaktifan orang-orang yang terlibat saat berpartisipasi dalam pembuatan anggaran mempengaruhi efek dari partisipasi anggaran. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penulis beranggapan bahwa *trust* dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Menurut Milani (1975) ada beberapa item yang digunakan untuk mengukur partisipasi anggaran, salah satunya adalah keikutsertaan dalam penyusunan anggaran. Dengan mengikutsertakan bawahan dalam penyusunan anggaran menunjukkan adanya *trust* dari atasan untuk ikut menentukan target anggaran dan

tujuan organisasi dan memungkinkan bawahan memiliki *self-efficacy* pada kemampuan pekerjaannya serta mampu mengatasi berbagai tekanan dan konflik demi mencapai apa yang telah ditetapkan dalam anggaran, sehingga memungkinkan peningkatan kualitas partisipasi anggaran.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan variabel partisipasi anggaran, *trust*, *self-efficacy* dan kinerja manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui *trust* dan *self-efficacy* sebagai variabel yang memediasi. Dengan melibatkan bawahan untuk berpartisipasi dan mempengaruhi proses penyusunan anggaran akan meningkatkan *trust* bawahan, perasaan pengendalian bawahan, dan keterlibatan ego dengan organisasi (Shield dan Shield, 1998 dalam Sholihin et. al., 2011). Adanya partisipasi dalam penyusunan anggaran menunjukkan bahwa penetapan tujuan organisasi dilakukan secara bersama-sama antara atasan dan bawahan (Gitosudarmo dan Sudita, 1997 dalam Marani, 2002). Dengan demikian, baik atasan maupun bawahan mengetahui secara jelas tujuan yang diharapkan, yang berdasarkan teori *goal setting* akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Dan *self-efficacy* seorang individu akan mempengaruhi perilakunya dalam usaha pencapaian tujuan karena ia percaya bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi (Eccles dan Wigfield, 2002). Sehingga pada akhirnya hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial.

Di Indonesia sendiri, penelitian mengenai hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial banyak dilakukan di sektor swasta, seperti Slamet Riyadi

(2000), Ghozali (2002, 2005), Supriyono (2004, 2005), Sumarno (2005). Namun, penelitian serupa dalam sektor publik masih terbatas. Hal ini didukung oleh pernyataan Kihn (2010, p. 468), "*The performance of employees, accountants and managers of non-for-profit organizations (such as charities) has been analyzed far less*". Dari penjabaran di atas, maka penelitian ini disusun dengan judul "**Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Melalui *Trust* dan *Self-Efficacy* sebagai Variabel *Intervening***".

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian dalam akuntansi manajemen terkait hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial sudah banyak dilakukan. Dari penelitian sebelumnya diketahui bahwa peneliti mengkaitkan partisipasi anggaran dengan berbagai variabel *moderating* atau *intervening* yang kemudian dapat menstimulasi pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja manajerial. Beberapa penelitian seperti Hartini (2011), Hayu (2011), Nurcahyani (2010), dan Mahanani (2009) meneliti mengenai anteseden partisipasi anggaran (seperti gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi, *self-efficacy*) yang pada akhirnya meningkatkan kinerja manajerial. Oleh karena itu, rumusan masalah yang dibuat dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor (dalam hal ini *trust* dan *self-efficacy*) dapat memediasi pengaruh partisipasi anggaran dalam meningkatkan kinerja manajerial. Atas penjelasan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap *trust*?
2. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*?
3. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?

4. Apakah *trust* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?
5. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang ditentukan oleh penulis agar penelitian memiliki ruang lingkup dan arah yang jelas adalah sebagai berikut:

1. SKPD yang diteliti dalam penelitian ini adalah badan dinas yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu, Provinsi Lampung.
2. Penyebaran kuesioner dilakukan pada setiap SKPD yang mewakili pusat pertanggungjawabannya, yaitu pusat belanja, pusat pendapatan, pusat pelayanan publik, dan pusat administrasi.
3. Responden penelitian ini adalah individu yaang pernah berpartisipasi dalam pembuatan anggaran yaitu kepala SKPD selaku pengguna anggaran/barang, dan pejabat satu tingkat di bawah SKPD selaku kuasa pengguna anggaran.
4. Kinerja manajerial yang diukur dalam penelitian ini adalah kinerja non-keuangan secara kualitatif melalui penyebaran kuesioner.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk meneliti:

1. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap *trust*?
2. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*?
3. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?
4. Apakah *trust* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?
5. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat:

1. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca mengenai hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial yang dimediasi melalui *trust* dan *self-efficacy*. Serta diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini akan lebih memperdalam ilmu pengetahuan, terutama pengetahuan dalam bidang akuntansi manajemen dan sistem pengendalian manajemen yang berfokus pada hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial dalam sebuah organisasi dimana *trust* dan *self-efficacy* bertindak sebagai variabel *intervening*.