BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Studi mengenai partisipasi anggaran menarik perhatian peneliti sejak beberapa dekade terakhir (lihat: Cherrington dan Cherrington, 1973; Brownell, 1980; Derfuss, 2009; Wong, 2010). Salah satu contoh penelitian terdahulu menyatakan bahwa partisipasi anggaran membuat karyawan lebih bisa menerima tujuan anggarannya, meningkatkan nilai moralitas antar karyawan dalam manajemen dan meningkatkan produktifitas (Cherrington, 1973). Hal ini karena karyawan yang terlibat dalam menyusun anggaran dapat mengekspresikan pandangan dan ide mereka sehingga membuat karyawan merasa disamakan dan dihargai (Wong, 2007). Karyawan lebih mau menerima dan aktif jika anggaran tersebut berisi ide ide dari karyawan itu sendiri (Cherrington dan Cherrington, 1973). Selain itu karyawan tingkat bawah lebih tahu kondisi di lapangan dan mereka yang akan menjalankan anggaran sehingga diharapkan anggaran akan lebih tepat sasaran.

Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa partisipasi anggaran mampu meningkatkan moral (Cherrington dan Cherrington, 1973, Derfuss, 2009). Coch and French dalam Cherrington dan Cherrington (1973) menemukan bahwa setelah berpartisipasi terjadi pengurangan pergantian karyawan, keluhan karyawan, tindakan melawan atasan. Ini menandakan bahwa partisipasi meningkatkan

kepuasan kerja karena *value of accomplishment* mereka sudah terpenuhi dan karyawan merasa lebih berarti bagi perusahaannya sehingga timbul komitmen organisasi. Dengan komitmen organisasi, karyawan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan, berkeinginan kuat untuk bertahan di organisasi sehingga karyawan akan lebih termotivasi dan mau berkorban untuk organisasi. Karyawan berkomitmen organisasi lebih menguntungkan perusahaan. Organisasi dengan pekerja berkomitmen akan lebih baik secara finansial.

Keefektifan tujuan partisipasi anggaran dipengaruhi oleh faktor-faktor kondisional (Brownel, 1980) dan lingkungan organisasi (Hartmann, 1999). Selain itu, organisasi harus mempertimbangkan segi perilaku karyawan (Cherrington dan Cherrington, 1973). Cherrington (1973) dalam studi partisipasi anggaran menemukan variabel moderator lain yaitu struktur *reward* yang memiliki hubungan antara dampak partisipasi anggaran dan kepuasan kerja (Brownel, 1980).

Pemberian *reward* bagi karyawan yang berhasil mencapai tujuan perusahaan, memotivasi karyawan untuk berkompetisi dengan memberikan yang terbaik bagi perusahaan demi mendapatkan *reward* tersebut, karena *reward* dapat memenuhi *sense of accomplishment*, *value attainment* dan kepuasan karyawan. Karyawan akan semakin menjauhkan diri dari perilaku yang buruk karena takut mendapat *punishment* yang bisa mengurangi *sense of accomplishment*. Walaupun kasus ini menarik namun sejauh pengetahuan penulis, penelitian ini belum pernah dikaji sebelumnya.

Menurut teori psikologi, seseorang akan semangat melakukan sesuatu jika ada motivasi, baik motivasi untuk kebahagiaan diri sendiri maupun motivasi dari kontijensi luar (Wong et al , 2010). Wong et al dalam penelitiannya menemukan baik motivasi instrinsik maupun motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap partisipasi anggaran. Pendekatan kontijensi perlu digunakan untuk melihat keberhasilan partisipasi anggaran (Brownel, 2010).

Berdasarkan analisa di atas, penulis menggunakan *reinforcement contingency* sebagai variabel moderasi dan mediasi. Penulis menduga bahwa *reinforcement contingency* dapat menjadi anteseden karena karyawan akan lebih termotivasi untuk berprilaku baik demi mendapatkan *reward* untuk memenuhi *sense of accomplishment* dan kepuasan. Apabila motivasi sudah terpenuhi akan muncul komitmen organisasi pada karyawan tersebut. Sehingga penulis mengajukan preposisi bahwa partisipasi anggaran dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui *reinforcement contingency*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis hipotesis yaitu hipotesis moderasi dan mediasi karena penulis ingin melihat dan membandingkan seberapa jauh perbedaan *reinforcement contingency* sebagai pemoderasi dan pemediasi dalam mempengaruhi partisipasi anggaran dan komitmen organisasi

Sebatas pengetahuan penulis, belum ada yang mengkaji partisipasi anggaran dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui *reinforcement contingency*, karenanya penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Dampak Partisipasi Anggaran dan *Reinforcement Contingency* terhadap Komitmen Organisasi“

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang berkenaan dengan skripsi ini adalah :

1. Apakah partisipasi dalam menyusun anggaran mempunyai dampak positif terhadap *reinforcement contingency*.
2. Apakah *reinforcement contingency* dapat mempengaruhi partisipasi dalam menyusun anggaran terhadap komitmen karyawan pada organisasi.

1.3 Batasan Masalah

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

1. Perusahaan yang diteliti adalah perusahaan jasa yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan memiliki cabang di Bandar Lampung. Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dipilih karena perusahaan tersebut sudah besar dan maju (Lau dan Sholihin, 2004)
2. Individu yang diteliti adalah karyawan perusahaan jasa yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan memiliki cabang di Bandar Lampung, dengan jabatan *middle – upper manager* dan pernah berpartisipasi dalam pembuatan anggaran karena karyawan tersebut dinilai lebih berpengalaman dan mengetahui potensi perusahaan.

1.4 Tujuan dan Konstribusi

1.4.1 Tujuan

Adapun tujuan penelitian dalam menyusun skripsi ini adalah :

1. Menguji dampak partisipasi dalam menyusun anggaran terhadap *reinforcement contingency*.
2. Menguji apakah dengan adanya *reinforcement contingency* mampu mempengaruhi dampak partisipasi anggaran terhadap komitmen karyawan pada organisasi.

1.4.2 Konstribusi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1.4.2.1 Bagi akademik

Penelitian mengenai partisipasi anggaran sudah banyak dikaji pada bidang akuntansi manajemen. Akan tetapi sebatas pengetahuan penulis, partisipasi anggaran dalam kaitannnya dengan *reinforcement contingency* sangat sedikit ditemui. Oleh karena itu, penelitian ini memberi manfaat bagi perkembangan ilmu akuntansi manajemen tentang bagaimana pengaruh partisipasi anggaran dalam meningkatkan *reinforcement contingency* yang akhirnya dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berkomitmen organisasi.

Selain itu, penelitian mengenai *reinforcement contingency* selama ini menggunakan studi eksperimen dan studi kasus. Pada penelitian ini penulis membuat rekonstruksi baru dengan mengembangkan kuesioner baru. Sehingga penelitian ini diharapkan menjadi dokumen akademik yang berguna dan menjadi bahan acuan civitas akademika untuk penelitian lebih lanjut di masa mendatang.

1.4.2.2 Bagi praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi informasi dan sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi dan mengambil keputusan terhadap kebijakan perusahaan.