

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penganggaran merupakan suatu unsur atau bagian penting dalam sebuah perencanaan yang dibuat suatu entitas melalui tahap formulasi strategis terhadap alokasi sumber daya sebagai upaya pencapaian tujuan yang tergambar dalam visi dan misi perusahaan. Anggaran dapat digunakan sebagai alat perencanaan biaya dan pendapatan, komunikasi, motivasi, serta sebagai alat pengendali bagi atasan (*superior*) kepada bawahannya (*subordinates*).

Mardiasmo (2005) mengemukakan bahwa tahapan penganggaran menjadi sangat penting karena anggaran yang tidak efektif dan tidak berorientasi pada kinerja akan dapat menanggalkan perencanaan yang sudah disusun, karena sejatinya anggaran merupakan *managerial plan for action* dalam memfasilitasi tercapainya tujuan organisasi.

Perilaku menjadi bagian yang sangat penting dalam terbentuknya sebuah anggaran yang dapat dikatakan efektif dan efisien. Ini dikarenakan aksi seorang bawahan dalam proses penganggaran dapat dipengaruhi oleh bagaimana karakter individu seperti halnya *self esteem*, reputasi, dan ketaatan terhadap etika yang dimilikinya. Menurut Anthony dan Govindaradjan (2007), dalam hubungannya

penganggaran dengan perilaku manusia dalam sebuah perusahaan, mekanisme anggaran dapat mempengaruhi perilaku bawahan untuk merespon sebuah anggaran secara positif ataupun negatif tergantung dengan cara penggunaan anggaran. Bawahan dan atasan akan berperilaku positif apabila tujuan pribadi mereka sesuai dengan tujuan perusahaan dan mereka memiliki dorongan untuk mencapainya, hal ini dapat disebut dengan keselarasan tujuan.

Peran dari perilaku manusia dalam sebuah perusahaan diharapkan mampu memberikan manfaat berupa keuntungan pada perusahaan. Seperti hal agar tercapainya tujuan dari penganggaran yaitu untuk memotivasi manajer (atasan) untuk lebih merencanakan masa depan, memberikan informasi sumber daya dalam upaya meningkatkan kualitas dari pengambilan keputusan, menjadi standar bagi evaluasi kinerja dan meningkatkan komunikasi dan koordinasi dari semua organisasi. Pada akhir periode anggaran, evaluasi terhadap aktualisasi anggaran digunakan sebagai salah satu tolak ukur penilaian kinerja manajemen khususnya melalui kinerja keuangan maupun non keuangan. Sehingga pada akhirnya akan diambil tindakan yang berupa *reward* atau dapat juga berupa *punishment* bagi pihak manajemen yang terkait.

Dunk (1993) menemukan bahwa anggaran secara partisipatif dapat digunakan sebagai komunikasi yang positif dalam mekanisme rencana kerja antara atasan dan bawahan. Namun dengan adanya anggaran partisipatif tersebut juga dapat memberikan berbagai celah kelemahan yang dapat membuat sebuah rencana anggaran menjadi tidak memiliki tingkat akuntabilitas yang baik. Yang menjadi permasalahan di sini adalah suatu kondisi yang di dalamnya terdapat sebuah kesempatan untuk melakukan tindakan yang mempengaruhi isi dari anggaran

yang ditetapkan oleh manajemen digunakan sebagai sarana untuk mendapatkan keuntungan pribadi dalam rangka memperoleh kompensasi atas kinerja divisinya, seperti yang telah diteliti oleh Schiff dan Lewin yang ditulis dalam Dunk (1993).

Dengan adanya motivasi akan kompensasi tersebut, menurut Anthony dan Govindaradjan (2007) yang memperkuat teori dari Hansen dan Mowen (1997) bahwa bawahan selaku partisipan dalam pembuatan anggaran akan cenderung untuk menganggarkan pendapatan lebih rendah dan pengeluaran dibuat lebih tinggi dengan tujuan agar mudah dicapai. Kondisi tersebut disebut dengan *budgetary slack* atau perbedaan antara jumlah anggaran yang diajukan oleh bawahan dengan jumlah estimasi terbaik yang diajukan dan dilakukan pada saat partisipasi dalam penyusunan anggaran (Anthony dan Govindaradjan, 2007). Hal ini sesuai dengan *agency theory* yang mengasumsikan bahwa setiap individu bertindak untuk kepentingan mereka sendiri yang dapat mempengaruhi independensi sebuah anggaran.

Penelitian mengenai *budgetary slack* ini menginterpretasikan adanya indikasi bahwa bawahan yang menginginkan terciptanya *slack*. Hal ini diperkuat oleh penelitian Young (1985) dan Merchant (1985) dalam Nugrahani dan Sugiri (2004) yang telah menguji secara empiris bahwa *budgetary slack* terjadi karena bawahan memberi informasi yang bias terhadap atasan dengan cara melaporkan pengeluaran yang lebih besar atau melaporkan penerimaan yang lebih rendah. *Budgetary slack* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor ekonomi seperti yang dimaksud dalam teori agensi, namun ada juga faktor non-ekonomi yang berupa aspek pengaruh sosial dan aspek perilaku manusia atau faktor personal dalam menciptakan *budgetary slack*. Alasan yang digunakannya pengujian terhadap

faktor non-ekonomi dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan yang diciptakan oleh pengaruh sosial dan perilaku manusia dalam kegiatannya yang disebabkan adanya motivasi secara kompleks yang khusus membentuk perilaku dan pengambilan keputusan. Menurut Hansen dan Mowen (1997) intensif moneter saja tidak cukup untuk mencapai tingkat motivasi tertentu dari bawahan.

Penelitian ini adalah replikasi dan pengembangan dari penelitian Davis *et al.* (2006) serta Grediani dan Sugiri (2010) yang menyimpulkan bahwa meski dengan persepsi tidak etis hampir setengah dari partisipan melanggar kebijakan dan menciptakan *slack* ketika dihadapi dengan tekanan ketaatan yang berasal langsung dari atasan. Hasil penelitian tersebut cenderung tidak konsisten dengan hasil penelitian terkait lainnya. Hal ini disebabkan adanya banyak kemungkinan Variabel-variabel yang masih memungkinkan dapat dipengaruhi oleh tekanan ketaatan dalam terciptanya *budgetary slack*. variabel-variabel tersebut menurut Ghozali (2005) disebut dengan istilah variabel kontijensi. Oleh sebab itu peneliti tertarik memasukan variabel lain yaitu *self esteem*, dengan alasan bahwa aspek kebutuhan psikologis seseorang (seperti penghargaan, keadilan, dan kepercayaan) sangat penting dalam lingkungan kerjanya. Seperti halnya penelitian Engko (2006) yang menyimpulkan bahwa *self esteem* berpengaruh secara positif terhadap kinerja individual. sehingga peneliti tertarik untuk menguji *self esteem* terkait dalam pengaruhnya terhadap penciptaan *budgetary slack*. Oleh karena beberapa hal tersebut, maka penelitian ini diharapkan memperoleh hasil kesimpulan yang baru dan berguna sebagai nilai tambah dalam perkembangan ilmu akuntansi manajemen.

Berdasarkan berbagai latar belakang dan alasan di atas, maka penulis tertarik untuk menguji lebih jauh dan mendalam pengaruh tekanan ketaatan dan *self esteem* terhadap penciptaan *budgetary slack*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka perumusan masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah “Apakah kondisi *self esteem* dan perlakuan tekanan ketaatan dapat mempengaruhi tingkat rekomendasi anggaran biaya?”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan pokok yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini diharapkan mampu :

1. Menguji dan menyelidiki pengaruh kondisi *self esteem* dan perlakuan tekanan ketaatan terhadap tingkat rekomendasi anggaran biaya.
2. Menguji bagaimana pengaruh tekanan ketaatan terhadap penciptaan *budgetary slack*.
3. Menguji bagaimana pengaruh *self esteem* terhadap penciptaan *budgetary slack*.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Dapat memberikan kontribusi dalam menambah literatur mengenai pengaruh antara tekanan ketaatan dan *self esteem* terhadap penciptaan *budgetary slack*.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan pada khususnya untuk lebih memperhatikan aspek perilaku yang dapat mempengaruhi rancangan atau rencana penganggaran perusahaan. Seperti halnya pengaruh dari tekanan ketaatan, independensi, dan motivasi kebutuhan individu.
3. Bagi peneliti selanjutnya: dapat dijadikan acuan dan masukan bagi rekan-rekan yang ingin memperdalam penelitian seputar penganggaran, khususnya mengenai *budgetary slack*. Dapat menambah wacana tentang penerapan sistem penggaran yang baik dan bebas dari kebiasaan dan kepentingan individu yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan, yang selanjutnya dapat dijadikan informasi tambahan atas penelitian sejenis di masa mendatang.

1.4 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan masalah, agar masalah yang diteliti dapat fokus dan tidak meluas. Maka batasan masalah tersebut sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel tekanan ketaatan dan *self esteem* dengan hanya menggunakan dua kondisi *treatment*, yaitu kondisi perlakuan tinggi dan rendah.
2. Penelitian hanya terfokus pada aspek perilaku akuntan manajemen.