

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha. Untuk itu pemerintah daerah perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan organisasi.

Pemberlakuan Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 yang mengatur tentang otonomi daerah telah diubah menjadi Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 yaitu tentang pemerintah daerah dan Undang-undang Nomor 25 tahun 1999 yang mengatur tentang desentralisasi fiskal telah diubah menjadi Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara Pusat dan Daerah, membawa perubahan dalam hubungan Tata Pemerintah dan Hubungan Keuangan, sekaligus membawa perubahan penting dalam Pengelolaan Anggaran Daerah. Anggaran Belanja dan Pendapatan Daerah

(APBD) disusun berdasarkan pendapatan kinerja, yaitu suatu sistem anggaran yang mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja atau output dari perencanaan alokasi biaya atau input yang ditetapkan (PP Nomor 58 Tahun 2005).

Menurut Mulyadi (2001: 488) Anggaran merupakan suatu rencana kerja yang dinyatakan secara kuantitatif, yang diukur dalam satuan moneter standar dan satuan ukur lain, yang mencakup jangka waktu satu tahun. Anggaran merupakan komponen utama dari perencanaan, yaitu perencanaan keuangan untuk masa depan yang memuat tujuan dan tindakan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kinerja akan dikatakan efektif apabila pegawai pemerintah daerah mendapat kesempatan terlibat atau berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran. Konsep dari penganggaran yang termasuk tujuan karakteristik anggaran diantaranya: partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, umpan balik anggaran, evaluasi anggaran, dan kesulitan sasaran anggaran. Kelima dimensi karakteristik tujuan anggaran tersebut saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Partisipasi dapat meningkatkan kinerja karena partisipasi memungkinkan pegawai mengkomunikasikan apa yang mereka butuhkan kepada atasannya dan partisipasi dapat memungkinkan pegawai untuk memilih tindakan yang dapat membangun komitmen dan dianggap sebagai tanggung jawab atas apa yang telah dipilih. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksanaan anggaran menjadi bingung, dan tidak puas

dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pelaksanaan anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Umpan balik merupakan respon dari para pegawai terhadap pelaksanaan anggaran. Umpan balik membahas tentang sejauh mana tingkat sasaran anggaran telah dicapai sebagai motivasi penting. Jika anggota organisasi tidak mengetahui hasil dari usaha mereka, mereka tidak mempunyai dasar untuk merasa berhasil atau gagal dan tidak ada dorongan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, selanjutnya mereka mungkin merasa tidak puas.

Evaluasi anggaran merupakan luasnya perbedaan anggaran tahun berjalan dengan tahun sebelumnya agar tidak terjadi kesenjangan anggaran yang terlalu besar dan terjadi penyimpangan anggaran, sehingga penetapan anggaran tahun sebelumnya akan lebih efektif dan efisien. Kesulitan sasaran anggaran dapat menimbulkan motivasi bagi para pegawai untuk dapat mencapai program-program yang telah direncanakan sebelumnya. Namun apabila kesulitan tersebut sampai pada batas sulit untuk direalisasikan maka sebaliknya, kesulitan anggaran justru akan mengurangi motivasi para pegawai.

Seorang karyawan, manajer atau pemimpin yang memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan (tugas) dan dilakukan dengan semangat, sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal (prestasi tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan. Dalam sistem pengendalian manajemen anggaran tidak saja sebagai alat perencanaan

keuangan, tetapi juga sebagai alat untuk memotivasi manajer dan stafnya agar bekerja secara ekonomis, efektif dan efisien dalam mencapai target dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Komitmen Organisasi menurut Rivai (2003: 248) adalah sesuatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Pegawai pada organisasi pemerintah umumnya memiliki komitmen organisasi cenderung lebih kuat dibanding dengan pegawai swasta. Hal ini terjadi karena pegawai pemerintah telah diangkat sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dengan ikatan dinas sehingga masa depannya akan lebih terjamin. Komitmen organisasi yang kuat didalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi akan meningkatkan kinerja manajerial secara keseluruhan. Sebaliknya, apabila anggota organisasi memiliki komitmen rendah, maka dapat pula mempengaruhi karakteristik tujuan anggaran dan dapat menurunkan kinerja kepala pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memperkuat karakteristik tujuan anggaran terhadap kinerja kepala dinas pemerintah daerah.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Gugus Irianto dan Nurkholis (2006). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dengan menambah dua variabel dependen yaitu motivasi dan komitmen organisasi. Perbedaan yang lain adalah sampel penelitian yang diambil pada penelitian sebelumnya adalah Aparat Pemerintah Daerah

Kabupaten Kupang, sedangkan sampel pada penelitian ini adalah pegawai Sub Bagian Keuangan pada Dinas Pemerintah Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis terdorong untuk menulis judul penelitian tentang **“PENGARUH KARAKTERISTIK TUJUAN ANGGARAN TERHADAP MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI SUB BAGIAN KEUANGAN PADA DINAS PEMERINTAH KABUPATEN KARANGANYAR”**

## **B. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik tujuan anggaran berpengaruh terhadap motivasi pegawai Sub Bagian Keuangan pada Dinas Pemerintah Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah karakteristik tujuan anggaran berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Sub Bagian Keuangan pada Dinas Pemerintah Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah karakteristik tujuan anggaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Keuangan pada Dinas Pemerintah Kabupaten Karanganyar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji secara empiris mengenai pengaruh karakteristik tujuan anggaran terhadap motivasi pegawai Sub Bagian Keuangan pada Dinas Pemerintah Kabupaten Karanganyar?
2. Menguji secara empiris mengenai pengaruh karakteristik tujuan anggaran terhadap komitmen organisasi pegawai Sub Bagian Keuangan pada Dinas Pemerintah Kabupaten Karanganyar?
4. Menguji secara empiris mengenai pengaruh karakteristik tujuan anggaran terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Keuangan pada Dinas Pemerintah Kabupaten Karanganyar?

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Pemerintah Daerah diharapkan pegawai Sub Bagian Keuangan pada Dinas Pemerintah Kabupaten Karanganyar memahami mengenai pengimplementasian karakteristik tujuan anggaran, serta dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan kebijakan dalam penyusunan APBD
2. Dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang karakteristik tujuan anggaran terhadap motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai Sub Bagian Keuangan pada Dinas Pemerintah Kabupaten Karanganyar.

## **E. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang tinjauan pustaka yang digunakan sebagai dasar penelitian yaitu anggaran, karakteristik tujuan anggaran, penjelasan motivasi, komitmen organisasi, kinerja dan tinjauan penelitian terdahulu.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan metode analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas diskripsi data, pengujian data dan analisis hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian.