

**PENGARUH USIA, KEINGINAN SOSIAL DAN PARTISIPASI
ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJER PERUSAHAAN
MANUFAKTUR DI KABUPATEN KARANGANYAR**



**Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-1 Jurusan Akuntansi pada
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Disusun Oleh:

BRURI MAULIDI TONDO SIHONO

B. 200 990 448

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan-perubahan yang mendasar dalam lingkungan bisnis telah menyebabkan pergeseran dalam urutan pentingnya manajemen sumber daya manusia dan fungsi sumber daya manusia. Departemen sumber daya manusia diberi kesempatan mengambil peran penting dalam tim manajemen. Hal ini terjadi karena fungsi sumber daya manusia sedang berubah menjadi fungsi manajemen yang penting. Menurut pendapat para peneliti dan teoretisi, aset sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset-aset manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit ditiru oleh para pesaing.

Praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang diperkirakan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan adalah kepastian kerja, selektivitas dalam rekrutmen, upah tinggi, upah insentif, kepemilikan karyawan, pembagian informasi, keterlibatan dan pemberdayaan, tim-tim yang diatur sendiri, pelatihan dan pengembangan keterampilan, penggunaan dan pelatihan silang, kesamaan semua orang, upah/gaji tidak jauh selisihnya, serta kenaikan pangkat bagi orang dalam.

Seperti diketahui, ilmu manajemen berkembang terus hingga saat ini. Ilmu manajemen memberikan pemahaman kepada kita tentang pendekatan ataupun tata cara penting dalam meneliti, menganalisis dan memecahkan masalah-

masalah yang berkaitan dengan manajer. Kesuksesan organisasi sekarang dan mendatang tergantung pada kompetensi kepemimpinan yang efektif dikombinasikan dengan kompetensi tenaga kerjanya. Identifikasi kompetensi akan memungkinkan organisasi memenuhi kepentingan masa datang yang vital.

Untuk tetap bertahan dalam lingkungan persaingan saat ini, pelaku bisnis harus mampu menciptakan kondisi bisnis yang fleksibel dan inovatif, dan pelaku bisnis harus mempertimbangkan faktor eksternal perusahaan yang semakin sulit diprediksi. Maka, dengan adanya teknologi informasi yang semakin maju, dapat memformulasikan sistem informasi untuk menghasilkan informasi yang akurat, tepat waktu serta dalam jumlah yang mencukupi. Hubungan antara usia (umur) dengan kinerja menjadi isu penting yang semakin meningkat selama dekade yang akan datang (Robbins dalam Tim Indeks, 2003). Ada tiga alasan mengapa hubungan umur dengan kinerja semakin penting. Pertama, ada kepercayaan luas bahwa kinerja semakin menurun dengan bertambahnya usia. Terlepas dari kepercayaan tersebut benar atau salah, banyak orang percaya akan hal itu dan bertindak berdasar kepercayaan tersebut. Kedua, adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak. Di Amerika Serikat, pekerja dengan umur 55 tahun atau lebih tua jumlahnya semakin banyak (Bolch, 2000). Ketiga. Peraturan di suatu Negara, untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pensiun. Di Indonesia, ada peraturan pensiun pada usia 50, 55, 60, dan 65 tahun.

Supriyono (2005:43) mengungkapkan bahwa “keinginan sosial adalah tendensi individu-individu untuk menyajikan sesuatu yang menguntungkan dirinya sendiri dalam mematuhi norma-norma dan standar-standar sosial yang

ada”. Berkaitan dengan keinginan sosial, individu yang memiliki *sense of self efficacy* kuat pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan dari situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah didesainnya. Disamping itu *self efficacy* tinggi mampu mengarahkan pada penyusunan tingkat tujuan yang lebih tinggi. Menurut Hening (2005:5) *self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan.

Anggaran merupakan salah satu bagian dari proses pengendalian manajemen yang berisi rencana kerja satu tahun yang dinyatakan secara kuantitatif dan biasanya diukur dalam satuan moneter dan satuan ukur yang lain, juga merupakan taksiran nilai sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan rencana kerja tersebut. Sebuah organisasi membutuhkan anggaran untuk menerjemahkan keseluruhan strategi kedalam rencana dan tujuan jangka pendek juga jangka panjang. Fungsi dari anggaran tersebut selain sebagai alat untuk pengendalian juga sebagai alat untuk mengkoordinasikan, mengkomunikasikan, memotivasi dan mengevaluasi prestasi. Dengan demikian, manajer perlu menyusun anggaran dengan baik karena anggaran merupakan gambaran perencanaan seluruh aktivitas operasional perusahaan.

Proses penyusunan anggaran merupakan proses penetapan peran, dimana setiap manajer dalam organisasi diberi peran untuk melaksanakan kegiatan dalam mencapai sasaran yang ditetapkan dalam anggaran. Penetapan sasaran dipandang

sebagai permasalahan yang kompleks, karena sering terjadi konflik antara kepentingan individu dengan kepentingan perusahaan. Agar sasaran dapat tercapai, manajer biasanya ikut berpartisipasi dalam perencanaan anggaran. Suatu organisasi tidak akan efektif bila anggaran tersebut tidak dapat mengakomodasi semua kepentingan departemen yang terkait dalam pelaksanaannya, untuk itu penganggaran partisipasi digunakan untuk menumbuhkan *sense of belonging* setiap pelaksana anggaran. Oleh karena itu, partisipasi dalam penyusunan anggaran dapat mempengaruhi kinerja.

Proses penyusunan anggaran juga merupakan kegiatan penting dalam melibatkan berbagai pihak baik manajemen tingkat atas (*top level management*) maupun manajemen tingkat bawah (*lower level management*) yang akan memainkan peran penting dalam mempersiapkan dan mengevaluasi berbagai alternatif dari penganggaran partisipasi. Variabel partisipasi diambil sebagai titik tolak untuk menjalankan hubungan antara variabel lain yang terkait.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja individu baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (*determinan*) kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik yaitu kondisi-kondisi

yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan. Kinerja seorang individu akan baik, jika individu mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan, Endro Winarno (2006) meneliti “analisis pengaruh partisipasi penganggaran terhadap kinerja manajerial dan kepuasan kerja dengan keadilan prosedural sebagai variabel pemoderasi”. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa partisipasi anggaran akan menguatkan kinerja manajerial dan kepuasan kerja. Pada saat partisipasi anggaran berinteraksi dengan keadilan prosedural sebagai variabel moderating, maka pengaruhnya menjadi akan semakin kuat dan signifikan. Sehingga keadilan prosedural sebagai variabel moderating menguatkan pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian Deliana (2004) tentang pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dan kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan dan persepsi ketidakpastian lingkungan sebagai variabel moderator. Menyimpulkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial dan kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial dan kepuasan kerja, persepsi ketidakpastian lingkungan tidak mempengaruhi hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial dan kepuasan kerja.

Penelitian R.A. Supriyono (2005) “pengaruh komitmen organisasi, keinginan sosial, dan asimetri informasi terhadap hubungan antara partisipasi

penganggaran dengan kinerja manajer”, menyimpulkan bahwa partisipasi anggaran, komitmen organisasi, keinginan sosial, dan asimetri informasi mempunyai pengaruh positif dan secara statistik signifikan dengan kinerja manajer.

R.A. Supriyono (2006) dalam penelitiannya tentang “pengaruh usia, keinginan sosial, kecukupan anggaran, dan partisipasi penganggaran terhadap kinerja manajer di Indonesia”, menyimpulkan bahwa; 1) usia mempunyai pengaruh positif dan secara statistik signifikan terhadap kinerja manajer, 2) usia mempunyai pengaruh positif dan secara statistik signifikan terhadap keinginan sosial, 3) keinginan sosial mempunyai pengaruh positif dan secara statistik signifikan terhadap kecukupan anggaran, 4) kecukupan anggaran mempunyai pengaruh positif dan secara statistik signifikan terhadap partisipasi penganggaran, 5) usia, keinginan sosial, kecukupan anggaran, dan partisipasi penganggaran secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan secara statistik signifikan terhadap kinerja manajer, dan 6) keinginan sosial, kecukupan anggaran, dan partisipasi penganggaran merupakan variabel perantara parsial pengaruh usia terhadap kinerja manajer.

Usia, keinginan sosial dan partisipasi anggaran merupakan pendekatan manajerial yang umumnya dinilai dapat meningkatkan keefektifan organisasi melalui peningkatan kinerja manajerial. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk mengadakan penelitian. Untuk itu, dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Usia, Keinginan Sosial Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur Di Kabupaten Karanganyar”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh usia terhadap kinerja manajerial?
2. Adakah pengaruh keinginan sosial terhadap kinerja manajerial?
3. Adakah pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial?
4. Adakah pengaruh usia, keinginan sosial, dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh usia terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk mengetahui pengaruh keinginan sosial terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.
4. Untuk mengetahui pengaruh usia, keinginan sosial, dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk menambah perbendaharaan ilmu yang ada kaitannya dengan masalah usia, keinginan sosial, partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.
2. Untuk melatih diri dalam menerapkan ilmu pengetahuan dan realitas ketika suatu saat terjun ke lapangan pekerjaan nantinya.

3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, bila ingin mengadakan penelitian pada masalah yang sama.

E. Sistematika Skripsi

Adapun sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika skripsi.

Bab II Landasan teori. Pada bab ini diuraikan teori yang relevan tentang usia, keinginan sosial, partisipasi anggaran, kinerja manajer, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab III Metode penelitian. Dalam bab ini diuraikan tentang metode penelitian, penentuan obyek penelitian yang terdiri atas populasi, sampel, sampling, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, uji instrumen dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini diuraikan tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, penyajian data, analisis data, dan pengujian hipotesis.

Bab V Kesimpulan dan saran. Dalam bab ini berupa sajian kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian.