

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Anggaran merupakan komponen penting dalam perusahaan. Pentingnya fungsi anggaran sebagai perencana dan pengendali perusahaan menjadikan penganggaran sebagai masalah penting bagi keberhasilan anggaran perusahaan. Anggaran memiliki dampak langsung terhadap perilaku manusia. Orang-orang merasakan tekanan dari anggaran yang ketat dan kegelisahan atas laporan kinerja yang buruk sehingga anggaran sering kali dipandang sebagai penghalang kemajuan karier mereka. Oleh karena itu, adanya partisipasi penganggaran, penekanan anggaran, komitmen organisasi, dan kompleksitas tugas dapat berpengaruh terhadap *slack* anggaran.

Salah satu fungsi anggaran adalah untuk menilai kinerja pada manajer. Demikian pula penggunaan anggaran sebagai alat ukur kinerja manajer. Anggaran memiliki implikasi terhadap karir maupun keuntungan manajer, maka anggaran pun memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku manajer, baik pengaruh positif maupun sebaliknya (Harun, 2009:106 dalam Djasuli dan Fadilah, 2011).

Penyusunan anggaran yang baik memerlukan partisipasi dari anggota organisasi. Anggaran disusun oleh manajemen untuk jangka waktu satu tahun, membawa perusahaan ke kondisi tertentu yang diinginkan dengan sumber daya tertentu yang diperhitungkan. Partisipasi penganggaran

merupakan proses dimana individu-individu, baik atasan maupun bawahan, terlibat dan mempunyai pengaruh dalam menentukan target anggaran. Dalam menyusun anggaran, manajer cenderung membuat anggaran yang terlalu ketat atau terlalu longgar. Tujuan anggaran cenderung menjadi tujuan manajer ketika menyusun anggaran. Penetapan anggaran yang terlalu ketat merupakan tantangan bagi manajer yang agresif dan kreatif, sedangkan anggaran yang terlalu longgar merupakan kesempatan bagi manajer yang ingin menimbulkan suasana di mana manajer tersebut akan mencapai anggarannya dan akhirnya akan dapat mengurangi risiko yang harus dicapai. (Sujana, 2009).

Pada dasarnya komitmen karyawan (individu) akan mendorong terciptanya komitmen organisasi. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap, yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Komitmen organisasi merupakan tindakan sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berminat untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi itu. Menurut Arfan dan Ishak dalam Sujana (2009) komitmen organisasi juga merupakan nilai personal yang mengacu pada sikap loyal atau komitmen terhadap perusahaan.

Slack anggaran adalah perbedaan antara anggaran yang dinyatakan dan estimasi anggaran terbaik yang secara jujur dapat diprediksikan. Manajer menciptakan *slack* dengan mengestimasi pendapatan lebih rendah dan biaya lebih tinggi. Manajer melakukan hal ini agar target anggaran dapat dicapai sehingga kinerja manajer terlihat baik. Karena karakter dan perilaku

manusia yang berbeda-beda, partisipasi penganggaran dapat berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap *slack*. Pendukung partisipasi akan menciptakan *slack* mengemukakan bahwa semakin tinggi partisipasi yang diberikan pada bawahan dalam penganggaran cenderung mendorong bawahan menciptakan *slack*. Kelompok yang tidak mendukung pendapat itu menyatakan bahwa partisipasi dapat mengurangi *slack* yang ditandai dengan komunikasi positif antara para manajer.

Sering kali perusahaan menggunakan anggaran sebagai satu-satunya pengukur kinerja manajemen. Penekanan anggaran seperti ini dapat memungkinkan timbulnya *slack*. Penilaian kinerja berdasarkan tercapai atau tidaknya target anggaran akan mendorong bawahan untuk menciptakan *slack* dengan tujuan meningkatkan prospek kompensasi.

Menurut Wiener (1982) dalam Darlis (2001), komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi motivasi individu untuk melakukan suatu hal. Porter *et al.* (1974) dalam Darlis (2001) menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi akan berpandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik bagi organisasi sehingga *slack* anggaran dapat dihindari.

Budgetary slack pada proses penyusunan anggaran juga dapat disebabkan oleh adanya asimetri informasi antara manajer (bawahan) dengan atasan mereka. Asimetri informasi merupakan perbedaan informasi yang

dimiliki manajer tingkat atas dengan manajer tingkat bawah karena adanya perbedaan sumber dan akses atas informasi tersebut. Partisipasi dari bawahan dalam menyusun anggaran dapat memberikan kesempatan untuk memasukkan informasi lokal. Dengan demikian, bawahan dapat mengkomunikasikan / mengungkapkan beberapa informasi pribadi yang mungkin dapat dimasukkan dalam anggaran. Disamping itu, bawahan juga dapat menyembunyikan beberapa informasi pribadi sehingga dapat mempengaruhi *slack*. Menurut Christense dalam Sujana (2009) bawahan dapat menyembunyikan sebagian dari informasi pribadi yang mereka miliki dengan membuat anggaran yang relatif lebih mudah dicapai dan dengan melaporkan anggaran dibawah kinerja yang diharapkan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugiwardani (2012) pada pejabat struktural di SKPD yang memiliki peran dalam proses penyusunan anggaran pada dinas dan kantor pemerintahan kota Kediri. Penelitian ini mencoba menggunakan responden yang berbeda yaitu menggunakan responden pada Rumah Sakit di Wonogiri sebagai respondennya. Dalam hal ini peneliti ingin membuktikan secara empiris, apakah partisipasi anggaran, informasi asimetri, budaya dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Budgetary Slack*. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengambil judul **“ANALISIS PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, INFORMASI SIMETRIS, BUDAYA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP BUDGETARY SLACK PADA RUMAH SAKIT DI KABUPATEN WONOGIRI”**.

B. Perumusan Masalah

Apakah partisipasi anggaran, informasi asimetri, budaya dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Budgetary slack* pada Rumah Sakit di Kabupaten Wonogiri ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui partisipasi anggaran, informasi asimetri, budaya dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Budgetary slack* pada Rumah Sakit di Kabupaten Wonogiri

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini penting karena menghasilkan informasi rinci, akurat dan aktual yang memberikan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai salah satu pertimbangan dalam penentuan kebijakan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan serta mempraktekkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan situasi dan kondisi perusahaan yang diteliti.

3. Bagi Pembaca

Sebagai salah satu sumber pengetahuan antar informasi yang dipakai sebagai pembanding dalam melakukan penelitian yang serupa.

E. Sistematika Penyusunan Skripsi

Dalam sistematika ini akan dibahas hal-hal sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi teori-teori yang menunjang serta berkaitan dalam penelitian yang dilakukan, kerangka teori dan pengembangan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian berisi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, sumber dan metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian, teknik pengujian data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat tentang analisa data dan pembahasan dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi simpulan dan keterbatasan penelitian serta saran.