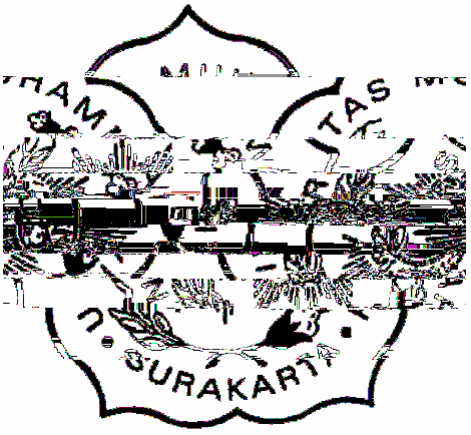
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN, DAN *JOB RELEVANT INFORMATION* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

(Studi Kasus Pada Pemerintahan Kota Surakarta)



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

OLEH :

ARIEH PARWATI

B 200 040 211

FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan komplektivitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha berdasarkan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju *high performance organization* (Harvey dan Brown, 1996 dalam Rokhman dan Harsono, 2002).

Perkembangan performa organisasi dalam era saat ini semakin global sehingga organisasi dituntut untuk melakukan restrukturisasi dan reorganisasi dengan tujuan efisiensi. Namun perubahan budaya organisasi sangat sulit dilakukan (Luthans, 1995 dalam Kusumawati, 2000). Meskipun demikian, budaya dapat dikelola sedemikian rupa tanpa harus meninggalkan akar budaya yang telah tumbuh sebelumnya. Untuk menyelaraskan antara perubahan dan tantangan yang dihadapi organisasi, dukungan manajer puncak diharapkan dapat menciptakan proses kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Pemimpin (manajer) menciptakan mekanisme untuk mengembangkan budaya dan menguatkan norma serta perilaku dalam pengembangan budaya karena karakteristik dan kualitas budaya organisasi di ajarkan oleh pemimpin, dan selanjutnya akan diadaptasi oleh karyawan (bawahan).

Terciptanya sebuah kinerja yang baik dapat terwujud jika pemimpin atau manajer yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki tetapi juga ditunjukkan pula oleh sikap yang sesuai dengan budaya organisasi dan peningkatan kualitas kinerja dengan dapat memperhatikan situasi lingkungan, karena baik lingkungan eksternal maupun internal sangat memungkinkan memiliki ketidakpastian lingkungan disekitar organisasi.

Seiring bergulirnya waktu yang menuntut banyak perubahan, banyak organisasi saat ini perlu ekstra kreatif guna menjamin kelangsungan hidupnya atau untuk memperoleh keuntungan yang lebih kompetitif. Hal ini sering didorong oleh kenyataan bahwa budaya organisasi yang telah ada kadang tidak lagi mampu memperbaiki keadaan masa yang akan datang seperti yang dibutuhkan organisasi. Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat menjadi syarat sejak dini akan kondisi lingkungan sekitar dan ketidakpastian lingkungan yang setiap saat dapat terjadi. Manajer perlu menetapkan langkah-langkah yang dapat dianalisa melalui *job relevant information.*

Kinerja manajerial merupakan sebuah komitmen terhadap suatu tujuan yang akan dicapai oleh organisasi atau perusahaan. Penetapan tujuan memerlukan sebuah proses yang cukup spesifik dan sulit untuk dicapai (Locke, 1990 dalam Ghozali, 2005). Hal tersebut dapat menyebabkan tingginya tingkat kinerja, sedangkan fungsi utama dari sebuah kinerja adalah mencapai tujuan, dan alat untuk mencapai komitmen tujuan tersebut dapat

berupa budaya organisasi, ketidakpastian lingkungan, maupun *job relevant information.*

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah pemanfaatan teknologi informasi melalui penerapan sistem informasi. Magid Igbaria (1984) telah melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap penerapan sistem informasi. Simpulan yang dihasilkan menyatakan ada dua faktor utama yang mempengaruhi penerapan sistem informasi yaitu keyakinan pada waktu perilaku (*behavioral beliefs*), dan keyakinan normatif (*normative beliefs*).

Penelitian yang mempengaruhi kinerja manajerial sudah tidak asing untuk dilakukan, Poerwati (2002) dalam pengujian hipotesis kedua menjelaskan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada organisasi mempunyai tingkat kesesuaian yang tinggi sebagai variabel moderating terhadap hubungan partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial. Tetapi dalam penelitian yang dilakukan oleh Falikhatun (2003) memberikan kesimpulan bahwa hasil pengujian terhadap interaksi budaya organisasi terhadap partisipasi penyusunan anggaran menunjukkan bahwa koefisien $?_5$ tidak signifikan, hal ini berarti bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial, sehingga budaya organisasi tidak memoderasi hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

Pada dasarnya, banyak sudah para peneliti yang menyelidiki dampak ketidakpastian lingkungan terhadap sistem pengendalian manajemen

penganggaran. Terutama yang dihubungkan dengan dimensi sistem penganggaran: partisipasi (Duncan, 1972, Govindarajan 1984), penyusunan sasaran anggaran (Hirst, 1987), umpan balik (Kren dan Kerr, 1993) (dalam Susilowati Muslimah, 1998)

Penelitian yang berhubungan dengan informasi dengan anggaran telah dilakukan Kren (1992) dengan menguji dampak informasi sebagai variabel intervening antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja. Hasilnya menunjukkan adanya dampak yang positif. Namun, dampak tersebut akan lebih jelas apabila kondisi lingkungan mempunyai tingkat volatility tinggi. (dalam Susilowati Muslimah, 1998).

Supomo dan Indriantoro (1998) (dalam Hastuti, 2004) menemukan bahwa kinerja manajerial memiliki pengaruh positif terhadap penyusunan anggaran dengan budaya organisasi yang berorientasi pada organisasi (*employee oriented*), sedangkan orientasi pekerjaan *(job oriented)* memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja manajerial. Pendapat Winarni (2003) mengemukakan bahwa budaya organisasi akan menimbulkan dampak positif terhadap kinerja manajerial.

Penelitian yang selanjutnya mempengaruhi kinerja manajerial adalah ketidakpastian lingkungan dan *job relevant information*, Suranta dan Somadiah (2004) berhasil membuktikan hipotesis keempat bahwa ketidakpastian lingkungan merupakan variabel moderating dalam hubungan antara *job relevant information* dan kinerja manajerial. Dengan kata lain,

dalam kondisi ketidakpastian lingkungan yang tinggi maka hubungan antara *job relevant information* dan kinerja manajerial akan semakin kuat.

Hubungan antara ketidakpastian lingkungan dan *job relevant information* juga telah diteliti oleh Supardiyono (1999) (dalam Hastuti, 2004) yang menjelaskan bahwa aktivitas manajer sangat dipengaruhi oleh lingkungan. Manajer perlu mengetahui kondisi lingkungan sekitar dan memprediksi pengaruh terhadap kinerjanya. Kesulitan yang dihadapi dalam perencanaan dan pengendalian akan mempengaruhi tingkat informasi yang dibutuhkan perusahaan atau yang akan digunakan bagi pengguna informasi baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan.

Rakhman (2004) dan Andiyono (2005) menyimpulkan bahwa *job relevant information* memberikan pengaruh yang positif terhadap pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial, sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial (Sayekti, 2002 dalam Andiyono, 2005). Penelitian menurut Ghozali (2005) secara berlawanan berpendapat bahwa *job relevant information* memiliki komitmen tujuan yang melemah terhadap partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

Budaya organisasi merupakan suatu variabel campur tangan. Para karyawan atau anggota organisasi membentuk suatu persepsi subyektif secara keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi, resiko tekanan pada tim, dan adanya sebuah dukungan dari seseorang. Persepsi yang terbentuk secara keseluruhan inilah yang menciptakan budaya atau kepribadian pada orang itu. Seiring berjalannya

dilakukan oleh Falikhatun (2005) yang mengambil lokasi pada organisasi sektor publik dengan pertimbangan di organisasi sektor publik juga dilakukan kinerja terutamma top management level dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh eksekutif organisasi sektor publik khususnya organisasi pemerintah kota (Pemkot) se Jawa Tengah, bedanya penelitian ini hanya sebatas pada lingkup pemerintah kota Surakarta.

Alasan penggunaan kepala dinas (Kadin) atau Kepala Badan (KB) atau Kepala Kantor (KK), Kepala bagian (Kabag), Sekertaris, Kepala sub bagian (Kasubag) atau Kepala sub dinas (Kasubdin), Kepala Bidang (Kabid), Kepala sub bidang (Kasubid) dan Kepala seksi (Kasi) sebagai sampel penelitian ini karena proses pengendalian manajemen sektor publik merupakan kunci pencapaian tujuan organisasi melalui regulasi perilaku manusia dalam organisasi (Bastian, 2001 dalam Poerwati, 2005). Hal inilah yang akan memotivasi manajer dalam menjalankan tugasnya pada organisasi sektor publik yang mempunyai tujuan pemberian layanan kepada publik sebagai komitmen tujuannya terhadap masyarakat.

Kedua, variabel yang digunakan adalah budaya organisasi, ketidakpastian lingkungan dan *job relevant information*. Alasannya karena budaya organisasi merupakan suatu alat perencanaan yang membawa pengaruh terhadap kinerja dan dapat menjadi payung dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan yang tinggi sehingga membantu *job relevant information* dalam melakukan keputusan yang tepat (Sasongko, 2002).

Ketiga instrumen pertanyaan budaya organisasi diadopsi dari penelitian Falikhatun (2003) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial. Alasan memilih instrumen ini, karena penelitian ini pernah dilakukan terhadap hubungan antara karyawan atau aparat (Falikhatun, 2003) dan *budgetary slack* (Wijayanti, 2005) terhadap kinerja manajerial dengan budaya organisasi birokratis saja.

Motivasi penelitian ini antara lain untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara hasil penelitian sektor swasta dengan sektor publik serta untuk mengetahui apakah dengan menggunakan teori yang sama tetapi lokasi dan sampel yang berbeda akan memberikan hasil yang sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ”PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN, DAN *JOB RELEVANT INFORMATION* TERHADAP KINERJA MANAJERIAl (Studi Kasus Pada Pemerintah Kota Surakarta).

B. PERUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi akan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah ketidakpastian lingkungan akan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?

3. Apakah *job relevant information* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengembangkan dan memberikan bukti empiris bahwa pengujian terhadap budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk mengembangkan dan memberikan bukti empiris bahwa pengujian terhadap ketidakpastian lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk mengembangkan dan memberikan bukti empiris bahwa pengujian terhadap *job relevant information* memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang akan diambil dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan Literatur Akuntansi Manajemen.
2. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur yang terkait dengan Sistem Pengendalian Intern (SPI)
3. Memberikan kontribusi pengembangan literatur yang terkait dengan Sistem Pengendalian Manajemen (SPM)

4. Melengkapi sebagai literatur penelitian terdahulu yang berkenaan dengan hubungan antara budaya organisasi, ketidakpastian lingkungan, dan job relevant information terhadap kinerja manajerial.
5. Dapat disajikan sebagai bahan acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang deskripsi teori variabel penelitian yang meliputi pengetian budaya organisasi, pengertian ketidakpastian lingkugan, pengertian job relevant information terhadap kinerja manajerial, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan metode penelitian yang berisi tentang tipologi penelitian, populasi, sampel, responden, dan teknik sampling, sumber data, instrumen penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang deskripsi pelaksanaan penelitian, hasil pengumpulan data demografi responden, hasil pengujian data.

BAB V PENUTUP