BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi mencakup peraturan, kebijakan dan prosedur eksplisit, pengukuran kinerja dan sistem kompensasi insentif berbasis anggaran dapat mempengaruhi perilaku manajer dan karyawan (Chong dan Law, 2016).Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kontrol formal dapat memberi manfaat bagi organisasi. Misalnya, (1) membentuk gaya kepemimpinan (2) meningkatkan kejelasan peran (3) meningkatkan kepercayaan interpersonal dan kepuasan kerja dan (4) meningkatkan kinerja bawahan. Namun, beberapa penelitan telah mengkritik efektifitas dari sistem pengendalian, dan menemukan bahwa hal tersebut dapat memiliki konsekuensi negatif seperti menurunkan usaha kerja para karyawan, kinerja, dan keuntungan perusahaan (Tayler dan Bloomfield, 2011:23).

Menurut Chow (1983) dalam penelitian Chong dan Low (2016) mengemukakan mengenai efektivitas sistem pengendalian pada kinerja bawahan memberikan motivasi untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini menguji keefektifan dari kompensasi efektif berbasis anggaran terhadap perilaku bawahan (dalam bentuk kinerja). Skema kompensasi berbasis anggaranmerupakan salah satu elemen penting yang digunakan dalam sistem pengendalian akuntansi.

Banyak penelitian telah mengindikasikan bahwa efek perilaku dari skema kompensasi berbasis anggaran jauh lebih kompleks daripada yang diperkirakan sebelumnya. Beberapa penelitian menunjuk bahwa hubungan antara skema kompensasi insentif berbasis anggarandengan kinerja yang dimoderasi oleh faktor-faktor seperti komitmen organisasi dan asimetri informasi (Chong dan Eggleton, 2007), variabel usaha dan keterampilan (Budiarti, 2013), dan kepuasan kerja (Mutmainah, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara skema kompensasi insentif berbasis anggarandengan kinerja manajerial jauh lebih kompleks. Terdapat satu variabel mediasi lainnya yang penting untuk diteliti, yaitu kepercayaan terhadap atasan (*trust-in supervisor*).

Dalam penelitian ini, penulis menyelidiki apakah skema kompensasi insentif berbasis anggaran menguntungkan bagi organisasi melalui pengujian peran penengah dari kepercayaan bawahan kepada atasan dan komitmen organisasi. Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan kepercayaan interpersonal mempunyai implikasi yang penting terhadap kinerja pimpinan dalam organisasi (Colquitt et al.,2007). Dalam penelitian Chong dan Law (2016),Studi sebelumnya menggarisbawahi pentingnya hubungan sebuah kontrak insentif dan kepercayaan interpersonal pada perilaku. Christ et al. (2012) berpendapat bahwa sikap, dimana kontrak insentif dibentuk dapat berdampak pada bagaimana orang menginterpretasi tingkat dari kepercayaan atau ketidakpercayaan.

Penelitian lain seperti Lau dan Buckland (2001) dan Lau dan Sholihin (2005) berargumen bahwa metrik penilaian kinerja (keuangan atau non keuangan)

berpengaruh terhadap *interpersonal trust*. Sedangkan Hartmann dan Slapnicar (2009) berargumen bahwa yang mempengaruhi *interpersonal trust* adalah variabel lain, yaitu formalitas penilaian kinerja.

Komitmen organisasi juga mempunyai implikasi penting pada kinerja bawahan; walaupun ada pandangan yang berseberangan tentang hubungan komitmen organisasi dan kinerja manajerial. Menurut Mahmudi (2007) dalam penelitian Putri (2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan mengenal dan memahami suatu organisasi dan berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja seseorang dalam suatu organisasi.

Apabila setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik untuk masyarakat, maka tentunya kinerja organisasi akan meningkat. Komitmen yang tinggi menjadi individu lebih memperhatikan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Selain itu, komitmen organisasi merupakan alat psikologis dalam menjalankan organisasi untuk pencapain kinerja yang diharapkan (Nouri dan Parker, 1996) dalam penelitian Putri (2013). Banyak penelitian telah menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja manajerial secara positif (Mathieu and Zajac, 1990; Meyer et al., 1989; Mowday et al.,

1982; Randall, 1990; Subramaniam et al., 2002), tetapi beberapa studi juga menemukan bahwa tidak ada hubungan yang jelas pada kinerja manajerial (Steer, 1977, Wiener and Vardi, 1980).

Sebagai organsasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap akan tuntutan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintah tersebut. Tuntunan yang semakin tinggi diajukan terhadap pertanggungjawaban yang diberikan oleh penyelenggara negara atas kepercayaan yang diamanatkan kepada organisasi sektor pubik (Wulandari, 2013). Di setiap negara, cangkupan organisasi sektor publik tidaklah sama. Tidak ada definisi yg menjelaskan secara lengkap yang bisa digunakan acuan untuk semua sistem pemerintahan (Mahsun Mohamad, 2013).

Dalam waktu yang relatif singkat akuntansi sektor publik telah mengalami perkembangan yang sangat pesat. Saat ini terdapat perhatian yang lebih besar terhadap praktik akuntansi yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pemerintahan, perusahaan milik negara/daerah, dan berbagai organisasi publik lainnya (Mardiasmo, 2009). Peningkatan organisasi sektor publik tersebut menuntut para Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) bekerja secara maksimal untuk menghasilkan output yang sesuai dengan aturan yang ada. Setiap SKPD sebagai pengguna anggaran akan menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda sesuai dengan kemampuan dan rasa tanggung jawab yang dimiliki.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Insentif Berbasis Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Mediasi Kepercyaaan atas Supervisor dan Komitmen Organisasi”. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Chong dan Law (2016). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan koresponden pada objek penelitian. Selain itu penelitian ini juga menguji alur pengaruh dari masing-masing variabel.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka munculah beberapa pertanyaan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah skema kompensasi insentif berbasis anggaran berpengaruh terhadap kepercayaan atas supervisor pada SKPD Kabupaten Klaten?
2. Apakah skema kompensasi insentif berbasis anggaran berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada SKPD Kabupaten Klaten?
3. Apakah kepercayaan atas supervisor berpengaruh tehadap komitmen organisasi pada SKPD Kabupaten Klaten?
4. Apakah kepercayaan supervisor berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kabupaten Klaten?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kabupaten?
6. Apakah skema kompensasi berbasis anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kabupaten Klaten?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk dari permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh skema kompensasi insentif berbasis anggaran terhadap kepercayaan atas supervisor pada SKPD Kabupaten Klaten.
2. Untuk menganalisis pengaruh skema kompensasi insentif berbasis anggaran terhadap komitmen organisasi pada SKPD Kabupaten Klaten.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepercayaan atas supervisor tehadap komitmen organisasi pada SKPD Kabupaten Klaten
4. Untuk menganalisis pengaruh kepercayaan supervisor terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kabupaten Klaten.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kabupaten Klaten.
6. Untuk menganalisis pengaruh skema kompensasi berbasis anggaran terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kabupaten Klaten.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus utama dan tujuan yang ingin dicapai, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik berupa secara kontribusi teoritis maupun kontribusi praktik, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

   Manafaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terkait pengaruh skema kompensasi berbasis anggaran terhadap

kinerja manajerial dengan kaitannya kepercayaan atas supervisor dan komitmen organisasi pada suatu organisasi khususnya sektor publik untuk diterapkan sebagaimana mestinya agar kinerja dari organisasi publik tersebut dapat memberikan output yang baik mengingat organisasi sektor sebagai pengguna anggaran pemerintah.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk pemerintah daerah terkait peningkatan kinerja manajerial organisasi publik dalam upaya meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disampaikan dalam lima bagian, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bab yang memuat tinjauan teoritis dan kerangka pemikiran teoritis serta pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian ini, yang meliputi: Jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, pengukuran variabel, instrumen penelitian, teknik analisis data, pengujian hipotesis, dan pengujian efek mediasi.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan pembahasan dan hasil penelitian, bab keempat akan menyajikan hasil empiris yang meliputi: hasil pengumpulan data, pengujian kualitas data, pengujian hipotesis, pengujian efek mediasi dan pembahasan serta penjelasan yang mendukung dalam rangka pengambilan kesimpulan penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran bagi penelitian-penelitian selanjutnya, serta keterbatasan-keterbatasan dari proses dan penyusunan penelitian.