

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Anggaran sangat diperlukan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi maupun perusahaan. Anggaran merupakan komponen penting dalam organisasi yang digunakan untuk menentukan rencana jangka pendek untuk mencapai satu tujuan tertentu. Penyusunan anggaran dapat dijadikan acuan atau pedoman bagi organisasi untuk menjalankan kegiatan usahanya.

Anggaran merupakan rencana kerja dalam suatu perusahaan yang dinyatakan secara kuantitatif, yang diukur dalam satuan moneter standar dan satuan ukuran yang lain, yang mencakup jangka waktu satu tahun. Anggaran dalam suatu organisasi adalah suatu metode yang menerjemahkan tujuan dan sasaran organisasi menjadi hal yang operasional.

Proses pembuatan anggaran terdiri dari dua cara, yaitu dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Anggaran dari atas ke bawah adalah proses pembuatan anggaran yang dilakukan manajemen senior untuk manajemen level bawah. Anggaran dari bawah ke atas adalah proses penyusunan anggaran yang melibatkan manajer tingkat rendah untuk menentukan besarnya anggaran. Partisipasi inilah yang mempunyai peranan penting dalam penyusunan anggaran. Keterlibatan manajer dalam proses

penyusunan anggaran dapat menekan kemungkinan terjadinya senjangan anggaran.

Schiff & Lewin (1970) dalam Belianus Patria Latuheru (2005), berpendapat bahwa partisipasi anggaran akan memotivasi para manajer untuk mengungkapkan informasi pribadi mereka ke dalam anggaran. Ketika manajer dilibatkan dalam proses penyusunan anggaran, manajer merasa memiliki pengaruh dalam proses tersebut sehingga loyalitas akan terbangun dalam dirinya. Hal ini sangat menguntungkan bagi organisasi. Argumen ini berdasarkan premis yang menyatakan bahwa partisipasi memungkinkan terjadinya komunikasi positif antara atasan dengan bawahan sehingga dapat mengurangi tekanan untuk menciptakan senjangan anggaran. Penyusunan anggaran yang efektif adalah penyusunan anggaran yang melibatkan atasan dan bawahan dalam kerja sama yang baik.

Meskipun begitu, sering terjadi keinginan atasan tidak sama dengan keinginan bawahan sehingga timbul konflik antara mereka. Hal ini dapat memicu terjadinya senjangan anggaran, apalagi jika pemberian *rewards* (penghargaan) dari perusahaan hanya berdasarkan pencapaian anggaran. Bawahan cenderung memberikan informasi bias agar mudah mencapai anggaran yang diinginkan, sehingga mudah pula memperoleh *rewards* (penghargaan) dari perusahaan. Hal ini bisa dihindari apabila masing-masing individu memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Menurut Firdaus Abdul Rahman (2002) bahwa peningkatan atau penurunan

senjangan anggaran tergantung pada sejauh mana individu lebih mementingkan diri sendiri atau bekerja demi kepentingan organisasi yang merupakan aktualisasi dari tingkat komitmen yang dimiliki.

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi (Porter, Steers, Mowday et.al,1974 dalam Firdaus Abdul Rahman, 2002). Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi.

Menurut Nouri dan Parker (1996) dalam Firdaus Abdul Rahman (2002), tingkat komitmen organisasi seseorang dapat mempengaruhi keinginan mereka untuk menciptakan senjangan anggaran. Apabila seseorang memiliki tingkat komitmen yang tinggi, hal itu akan mengurangi kecenderungan individu untuk menciptakan senjangan anggaran. Tingginya komitmen organisasi seseorang menjadikan individu tersebut peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga dapat menurunkan kemungkinan terjadinya senjangan anggaran.

Faktor-faktor motivasional juga sangat berpengaruh terhadap timbulnya senjangan anggaran. Keinginan yang kuat dari dalam diri sendiri berperan penting bagi perilaku seseorang. Sebuah organisasi menuntut seseorang untuk memiliki tingkat loyalitas tinggi bagi

organisasinya. Loyalitas yang dimiliki akan mendorong seseorang untuk menanamkan komitmen dalam dirinya. Loyalitas merupakan pilihan sikap yang akan muncul dalam pribadi seseorang apabila merasa dirinya dapat berperan dan sering dilibatkan dalam kegiatan organisasi.

Seperti dalam Koperasi, dimana setiap anggota berhak terlibat dalam proses penyusunan anggaran sebab anggaran koperasi adalah milik bersama. Selain itu, koperasi adalah milik para anggotanya sehingga setiap kegiatan usahanya harus diketahui oleh para anggotanya, termasuk kegiatan penyusunan anggaran. Undang-Undang Tentang Perkoperasian Nomor 25 Tahun 1992 Pasal 12 ayat (1) menyebutkan bahwa "Perubahan Anggaran Dasar dilakukan oleh Rapat Anggota". Hal ini memperjelas pernyataan bahwa setiap anggota koperasi memiliki hak untuk terlibat dalam penentuan anggaran, hanya saja tingkat keterlibatan mereka mungkin berbeda sehingga berpengaruh terhadap komitmen organisasi setiap anggota.

Proses penganggaran dalam Koperasi yang melibatkan semua anggota bisa menumbuhkan komitmen dan loyalitas bagi anggota dimana mereka merasa selalu dilibatkan dalam setiap kegiatan sehingga merasa ada penghargaan dari organisasi. Penentuan anggaran dalam koperasi diambil dalam rapat anggota yang merupakan pemegang kekuasaan tertinggi. Hal ini berarti setiap anggota koperasi berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran. Partisipasi anggota dalam proses

penyusunan anggaran bisa mengurangi resiko timbulnya senjangan anggaran.

Menurut Mowday, Steers, Porter et.al (1979) dalam Belianus Patria Latuheru (2005), komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi. Manajer yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Kemungkinan terjadinya senjangan anggaran dapat dihindari dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya. Individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga kemungkinan terjadinya senjangan anggaran apabila dia terlibat dalam penyusunan anggaran akan lebih besar.

Partisipasi manajer dan komitmen organisasi yang tinggi dalam proses penyusunan anggaran dapat menghindari terjadinya senjangan anggaran. Individu yang memiliki komitmen tinggi bagi organisasinya akan merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan organisasi sehingga kemungkinan terjadinya informasi bias dari mereka dapat dihindari.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti ingin mencoba mengkaitkan fenomena yang ada dan sedang berkembang di masyarakat dengan teori yang ada. Penelitian ini diberi judul
“PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP

SENJANGAN ANGGARAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING”.

B. PERUMUSAN MASALAH

1. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap senjangan anggaran?
2. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap senjangan anggaran dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating?

C. BATASAN MASALAH

Penelitian ini membatasi masalah hanya pada:

1. Koperasi yang digunakan sebagai obyek penelitian adalah Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dan Koperasi Serba Usaha (KSU) yang ada di wilayah Kota Madiun. Peneliti mengambil sampel Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dan Koperasi Serba Usaha (KSU) karena bentuk Koperasi tersebut berbeda dengan bentuk Koperasi lainnya. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dan Koperasi Serba Usaha (KSU) beranggotakan masyarakat secara umum.
2. Sampel dipilih berdasarkan tahun pendirian Koperasi yaitu Januari 2000 sampai dengan September 2007.
3. Responden yang dituju hanya karyawan/pengurus yang terlibat secara langsung dalam proses penyusunan anggaran.

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating.

E. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat membantu memperkaya referensi bagi calon peneliti selanjutnya yang tertarik pada penelitian yang sama.

2. Bagi Praktis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis untuk organisasi yang menerapkan partisipasi penyusunan anggaran para manajer dalam mencapai tujuan organisasi.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Agar memudahkan pembahasan materi skripsi, penulis membagi skripsi dalam 5 bab berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi telaah teori yang merupakan konsep dasar penulisan skripsi, tinjauan peneliti sebelumnya, dan pengujian hipotesis.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini menerangkan tentang jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, variabel dan definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan analisis hipotesis.

Bab IV : ANALISIS DATA

Bab ini menerangkan deskripsi data, hasil pengujian hipotesis, dan interpretasi hasil pengujian.

Bab V : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.