

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan dunia usaha yang semakin pesat, menyebabkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan sejenis. Untuk itu perusahaan dituntut untuk mengadakan perencanaan dan juga manajemen yang baik, terarah dan efektif bagi kegiatan-kegiatan perusahaan serta dapat terciptakan suatu komitmen organisasi yang tinggi dan juga kepemimpinan yang baik pula. Banyak penelitian dibidang akuntansi manajemen yang menaruh perhatian pada partisipasi anggaran (Brownell 2006). Hal ini karena partisipasi anggaran dinilai mempunyai konsekuensi terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi (Murray dan Hansen 2009). Pengaruh partisipasi anggaran pada kinerja manajerial merupakan tema yang menarik dalam penelitian akuntansi manajemen. Dengan semua itu, tentunya akan mempermudah usaha dan juga perkembangan suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan adanya kegiatan yang dapat mengoptimalkan hasil sebanyak-banyaknya guna kelancaran perusahaan itu sendiri.

Dalam usaha mengoptimalkan hasil tersebut, perusahaan dituntut untuk dapat memberikan rangsangan yang tinggi kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan lebih giat dan dapat memberikan hasil yang terbaik sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai dalam waktu yang telah ditentukan. Dimasa sekarang ini banyak pimpinan perusahaan menyadari bahwa berhasil atau tidaknya kegiatan perusahaan ditentukan oleh tenaga

kerja yang melaksanakan pekerjaan sehari-harinya. Oleh karena itu selayaknya perusahaan memperhatikan faktor tenaga kerja ini, dimana perusahaan harus berusaha menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu juga pimpinan perusahaan juga harus dapat memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan sebagai pelaksana kegiatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itulah maka perusahaan harus mampu mendorong karyawan atau bawahannya agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan dapat dihindarinya kemangkiran dari karyawan karena ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk kesetiaan karyawan untuk selalu memberikan usaha terbaik guna pencapaian tujuan perusahaan (Garrison dan Eric, 2003 : 46). Hal ini tentu saja sangat penting artinya bagi kemajuan perusahaan. Komitmen organisasi dapat membantu perusahaan untuk mampu tumbuh dan berkembang sehingga perusahaan dapat tetap dalam kondisi yang baik. Komitmen organisasi saja tidaklah cukup bagi perusahaan untuk memberikan rangsangan bagi karyawan untuk mendorong mereka memberikan pengabdian kepada perusahaan tetapi juga dibutuhkan gaya kepemimpinan. Menurut Husnan (2001:5), kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan harus bisa memberikan kehidupan bagi organisasi atau perusahaan dengan sedemikian rupa, sehingga karyawan bersedia untuk memberikan karya dan daya upayanya kepada perusahaan. Seorang pimpinan harus pandai dalam melakukan kepemimpinannya

sehingga dapat memelihara hubungan yang baik antar atasan dan karyawan dan juga keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan umum perusahaan sehingga dapat memenuhi berbagai harapan dan kebutuhan semua pihak. Dengan adanya hubungan yang harmonis di lingkungan kerja maka akan membuat karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan merasa dihargai sehingga akan mencegah dan mengurangi tingkat kemangkiran yang dilakukan oleh karyawan. Seorang pemimpin memiliki tipe dan gaya kepemimpinan tersendiri dimana ia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan bawahan atau karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini seorang pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kelebihan sehingga ia mendapat pengakuan dan respek dari karyawannya serta dipatuhinya segala perintahnya.

Komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh partisipasi anggaran. Bahkan dari beberapa penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Murray (Jurnal akuntansi, 2009) dijelaskan bahwa partisipasi anggaran mempunyai konsekuensi terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sikap dan perilaku anggota tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan saja tetapi juga dipengaruhi oleh partisipasi anggaran dalam organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi (Mowday, Porter et. al, dan Steers 1982). Partisipasi anggaran akan menimbulkan adanya kecukupan anggaran dan kemudian mempengaruhi kinerja (Brown, Bryant, & Reilly 2006). Kecukupan anggaran tidak hanya secara langsung meningkatkan prestasi kerja, tetapi

juga secara tidak langsung (moderasi) melalui komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula (Randall ,1990) dalam (Mowday, Porter, and Steers, 1982).

Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial, sedangkan penganggaran adalah proses atau metode untuk mempersiapkan suatu anggaran (Mardiasmo, 2002:61). Dalam penyusunan anggaran diperlukan komunikasi antara atasan dan bawahan untuk saling memberikan informasi terutama yang bersifat informasi lokal karena bawahan lebih mengetahui kondisi langsung pada bagiannya. Menurut Brown dalam Coryanata (2006:619) partisipasi penyusunan anggaran adalah tingkat keterlibatan dan pengaruh seseorang dalam proses penyusunan anggaran. Partisipasi dalam penyusunan anggaran melibatkan semua tingkat manajemen untuk mengembangkan rencana anggaran.

AJB Bumiputera 1912 Surabaya merupakan salah satu perusahaan berbentuk persero yang bergerak dalam bidang asuransi, baik asuransi jiwa, pendidikan maupun asuransi kematian dan lain – lainnya. Dalam perkembangannya dimasa ini AJB Bumiputera 1912 Surabaya harus bersaing dengan perusahaan – perusahaan sejenis yang bergerak dalam bidang yang sama seperti PT. Asuransi Jiwa Sraya, PT. Asuransi Beringin Life dan lainnya. Dalam persaingan yang semakin ketat ini AJB Bumiputera 1912 Surabaya dituntut harus mempunyai strategi yang terencana dengan baik sehingga mampu untuk bertahan dan meraih keuntungan yang besar.

Dalam prakteknya perusahaan ini dalam beberapa tahun terakhir mengalami permasalahan yaitu adanya penurunan jumlah nasabah dimana pada akhir tahun 2006 jumlah nasabah yang dapat ditarik hanya sebanyak 13.586 orang. Bila dibandingkan dengan tahun 2005 jumlah ini mengalami penurunan karena pada tahun 2005 jumlah nasabah yang mampu ditarik sebanyak 16.462 orang

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka penulis ini ingin mengangkat permasalahan tersebut dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variable Moderating Pada AJB Bumiputera 1912”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Partisipasi Anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada AJB Bumiputera 1912 Surabaya?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial AJB Bumiputera 1912 Surabaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Hubungan Partisipasi Anggaran Dengan Kinerja Manajerial AJB Bumiputera 1912 Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada AJB Bumiputera 1912 Surabaya.
2. Untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial pada AJB Bumiputera 1912 Surabaya.
3. Untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial pada AJB Bumiputera 1912 Surabaya

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk kepentingan ilmiah

- a) Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan atau pandangan terhadap teori yang diperoleh serta membandingkan dengan kenyataan yang ada dalam suatu perusahaan.
- b) Dapat digunakan sebagai referensi pertimbangan dan informasi tambahan untuk kepentingan penelitian selanjutnya.
  1. Untuk kepentingan terapan
  2. Dapat dipakai sebagai pertimbangan untuk menentukan cara memotivasi karyawan yang efektif agar karyawan memperoleh kepuasan kerja

3. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan – kebijaksanaan pada masa yang akan datang, terutama yang menyangkut masalah sumber daya manusia

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Pembahasan pada skripsi ini akan disajikan dalam lima bab yang berurutan sebagai berikut

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

#### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian

#### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variable, devinisi operasional dan pengukuran variable, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, instrument penelitian, data dan metode pengumpulan data, uji variable dan reabilitas instrument penelitian, teknik analisa data

#### BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini diuraikan tentang gambaran subyek penelitian dan analisis data

#### BAB V : PENUTUP

Pada bab ini diuraikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil perhitungan dan pembahasan