

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Anggaran merupakan alat pengevaluasian kinerja dalam sebuah organisasi untuk mengendalikan keuangan yang berguna untuk mengimplementasikan berbagai strategi organisasi dan komponen utama dari perencanaan keuangan untuk masa depan. Selain sebagai perencanaan keuangan dalam bentuk pendapatan dan biaya yang akan dicapai oleh pusat pertanggungjawaban, anggaran juga dapat digunakan sebagai alat komunikasi, motivasional, koordinasi, mendelegasikan wewenang dari atasan kepada bawahan, proses penganggaran dan pengendalian serta evaluasi kinerja (Otley, 1978; Chow e tal, 1988; Kenis, 1979; Hofstede, 1968; Fay, et al., 1971) dalam (Maria dan Nahartyo, 2010).

Proses penyusunan anggaran dapat dilakukan dengan 3 Metode yaitu metode *top down* (metode dari atas kebawah), *bottom up* (metode dari bawah ke atas) dan partisipasi. Proses penyusunan penganggaran “*top-down*” kepala bagian menyusun anggaran untuk organisasi secara keseluruhan, termasuk untuk level bawah (Blocher, 2000:384). Menurut Shim (2000:4) “proses penganggaran *bottom-up* dimulai dari tingkat dasar atau tingkat operasional (departemental)”. Sedangkan anggaran partisipatif adalah anggaran yang menyelaraskan tujuan perusahaan dengan tujuan para karyawannya, serta mempunyai peluang sukses yang lebih untuk keberhasilan operasi. Dalam penyusunan anggaran yang baik adalah penyusunan yang melibatkan banyak pihak. Partisipasi anggaran adalah tingkat keterlibatan dan pengaruh individu dalam penyusunan anggaran. Beberapa

peneliti akuntansi menemukan bahwa tingkat senjangan anggaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk besarnya peran atau partisipasi bawahan dalam penyusunan anggaran. Hasil penelitian-penelitian sebelumnya, yang menguji hubungan antara partisipasi bawahan dengan senjangan anggaran menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan Camman (1976), Dunk (1993), Merchant (1985) dan Onsi (1973) menunjukkan bahwa partisipasi dalam anggaran mengurangi jumlah senjangan anggaran. Sedangkan Lowe dan Shaw (1986) dalam Yuwono (1998) , Lukka (1988) dan Young (1985), menunjukkan hasil yang berlawanan yang menunjukkan partisipasi anggaran dan senjangan anggaran mempunyai hubungan yang positif.

Mekanisme penyusunan anggaran mempunyai dampak terhadap perilaku bawahan terutama bagi orang yang terlibat langsung dalam penyusunan anggaran, yaitu apakah mereka merespon positif atau negatif tergantung pada penggunaan anggaran (Anthony dan Govindarajan, 2001 dalam Falikhatun, 2007). Respon positif terhadap partisipasi penyusunan akan dapat memberikan kontribusi yang baik karena staff lebih tahu banyak tentang kondisi lapangan dibandingkan dengan kepala bagian, selain itu keselarasan tujuan pribadi bawahan dan atasan juga harus sesuai dengan tujuan organisasi sehingga anggaran yang disusun dapat sesuai dengan kebutuhan yang sebenarnya. Tetapi sebaliknya jika tidak ada keselarasan tujuan pribadi dan tujuan organisasi dalam partisipasi penyusunan akan memberikan respon negatif dengan munculnya perilaku *dysfunctional* dari staff. Perilaku *dysfunctional* ini akan sangat merugikan bagi organisasi karena bawahan menyampaikan informasi yang bias kepada atasan dengan melaporkan

biaya yang lebih besar dan pendapatan yang lebih kecil. Berbagai upaya akan dilakukan oleh staff untuk terhindar dari resiko dalam mencapai target anggaran dan agar target anggaran dapat dicapai dengan mudah sehingga kinerjanya dianggap baik. Akan tetapi perilaku *dysfunctional* tersebut dapat merugikan organisasi karena tidak ada keselarasan tujuan pribadi dengan organisasi.

Partisipasi anggaran berpengaruh langsung dan positif terhadap munculnya *budgetary slack* yang berarti semakin tinggi tingkat partisipasi dalam penyusunan anggaran maka akan semakin tinggi *budgetary slack* (senjangan anggaran) yang ditimbulkan (Samma', 2009). Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Ikhsan dan Ane, 2007) yang memperoleh hasil variabel partisipasi anggaran berpengaruh terhadap senjangan anggaran. Lebih jelas diterangkan bahwa partisipasi yang dilakukan bukan partisipasi yang sebenarnya karena digunakan secara negatif (untuk tujuan pribadi) sehingga menimbulkan konsekuensi disfungsional bagi organisasi yang berakibat timbulnya senjangan anggaran. Hasil tersebut tidak konsisten dengan penelitian (Dunk, 1993) yang menyatakan bahwa interaksi antara partisipasi anggaran mempunyai hubungan yang negatif dengan *budgetary slack* tetapi korelasinya signifikan.

Perbedaan hasil penelitian yang ada dapat dilakukan melalui pendekatan kontingensi dengan menambahkan variabel-variabel lain yang memoderasi partisipasi penyusunan anggaran dengan senjangan anggaran. Gaya kepemimpinan menurut Soekarso (2010; 43-45) dalam (Amaliyah, 2011), perilaku gaya kepemimpinan (*Leadership Behavior*) merupakan cara-cara berinteraksi seorang pemimpin dalam melakukan kegiatan pekerjaannya. Gaya bersikap dan gaya

bertindak akan nampak dari cara-cara pemimpin tersebut pada saat melakukan pekerjaan, antara lain : cara memberikan perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara memecahkan masalah, cara membuat keputusan, dan sebagainya. Dalam studi empiris terdahulu juga terdapat inkonsistensi antara gaya kepemimpinan dan *budgetary slack*. Penelitian Widyaningsih Amalliyah (2011) dan Pradnyndari dan Krisnadewi (2014) yang memperoleh hasil yang sama yaitu gaya kepemimpinan mampu memoderasi hubungan partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran. Sedangkan dalam hasil penelitian (2011) dan Samma' (2009) memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak memoderasi partisipasi anggaran terhadap *budgetary slack*, karena menurut Widyaningsih (2011) gaya kepemimpinan hanya berorientasi pada hubungan.

Selain gaya kepemimpinan yang diindikasikan memoderasi senjangan anggaran dengan adanya partisipasi penyusunan anggaran, terdapat variabel moderasi lain seperti komitmen organisasi dengan hasil penelitian dari Darlis (2002) yang meneliti hubungan partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran dengan menggunakan variabel pemoderasi komitmen organisasi menemukan bahwa komitmen organisasi berinteraksi dengan partisipasi anggaran dalam mempengaruhi perilaku individu untuk melakukan senjangan anggaran. Sedangkan Solichin (2009) meneliti pengaruh kejelasan senjangan anggaran terhadap senjangan anggaran dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi dengan kesimpulan kejelasan anggaran berpengaruh negatif signifikan terhadap senjangan anggaran yang akan mengurangi terjadinya senjangan anggaran.

Dalam penelitian lain oleh Supanto (2009) bahwa informasi asimetri merupakan variabel yang memoderasi pada pengaruh partisipasi penganggaran terhadap *budgetary slack*. Informasi asimetri membuat pegawai lebih berpartisipasi dalam penyusunan anggaran untuk menurunkan kesenjangan anggaran. Hasil tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Rahmiati (2013), Dewi dan Yasa (2013) tentang pengaruh asimetri informasi yang berpengaruh signifikan positif terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran. Bahwa untuk mengurangi asimetri informasi hendaknya menerapkan keterbukaan informasi yang berkaitan dengan penganggaran.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk kembali melakukan penelitian tentang pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran, dengan variabel gaya kepemimpinan dan asimetri informasi sebagai variabel pemoderasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan kedalam pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap senjangan anggaran ?
2. Apakah gaya kepemimpinan mampu memperkuat pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran?
3. Apakah asimetri informasi mampu memperkuat pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh dengan senjangan anggaran ?
2. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan memperkuat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dengan senjangan anggaran ?
3. Untuk menguji apakah asimetri informasi memperkuat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dengan senjangan anggaran ?

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian di atas, maka dapat diketahui manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada *head division control* dan ordinar penyusun anggaran pada kantor pemerintah daerah kabupaten Gresik untuk lebih selektif dalam menilai karyawan dan mempertimbangkan lebih jauh usulan anggaran yang diajukan oleh staff-staff yang menjadi partisipan dalam proses penyusunan anggaran.
2. Untuk akademis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan dalam ilmu akuntansi mengenai akuntansi sektor publik dan keprilakuan, khususnya untuk masalah perilaku disfungsional dalam partisipasi penyusunan anggaran.

1.5. Kontribusi Penelitian

Penelitian Kameliawati (2013) tentang Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Informasi Asimetri, Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Budgetary Slack* Pada Rumah Sakit Di Kabupaten Wonogiri. Penelitian tersebut menempatkan variabel informasi asimetri sebagai variabel independen. Kemudian dari sisi sampel, penelitian tersebut menggunakan karyawan rumah sakit Wonogiri. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Penelitian Ramadina (2013) tentang Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Sebagai (Studi Empiris Pada Sebagai Variabel Pemoderasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Payakumbuh). sampel dalam penelitian tersebut adalah SKPD Kota Payakumbuh Bagian Perencanaan/Program. Kemudian penelitian tersebut menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) sebagai teknik analisis datanya.

Penelitian Irfan, dkk (2016) tentang Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Senjangan Anggaran dengan Asimetri Informasi, Penekanan Anggaran dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Pemoderasi. Populasi dalam penelitian tersebut adalah SKPD Kabupaten Dompu. Penelitian tersebut menempatkan variabel asimetri informasi dan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi. Penelitian tersebut menempatkan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi. Penelitian tersebut menggunakan sampel SKPD Kabupaten Dompu Eselon II, II, dan IV sebagai

sampel. penelitian tersebut juga menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) sebagai teknik analisis datanya.

Penelitian sekarang merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya, dengan menempatkan variabel gaya kepemimpinan dan asimetri informasi sebagai variabel pemoderasi.