

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penilaian kinerja pemerintah daerah selalu menjadi sorotan banyak pihak, untuk itu perlu dilakukan adanya evaluasi kinerja. Kinerja digunakan untuk mengukur kemampuan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan, terutama pada sektor publik atau pemerintahan. Salah satu organisasi sektor publik adalah RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat dan dikelola oleh pemerintah daerah.

Namun belakangan ini kerap terjadi persaingan yang ketat antar rumah sakit, baik pada rumah sakit pemerintah maupun swasta. Mudah-mudahan perijinan pendirian rumah sakit swasta dianggap menjadi salah satu faktor pemicu terjadinya persaingan antar rumah sakit. Persaingan dalam hal ini meliputi persaingan dalam bidang perawatan (baik untuk pasien rawat jalan maupun pasien rawat inap), jasa pelayanan dokter, jasa apotek, serta fasilitas rumah sakit yang diberikan kepada masyarakat.

Adapun pasien yang menggunakan jasa rumah sakit pemerintah maupun juga rumah sakit swasta adalah bervariasi, mulai dari masyarakat dengan pendapatan tinggi hingga masyarakat yang berpendapatan rendah. Namun, rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta sebenarnya telah bersaing dengan rumah sakit luar negeri. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya masyarakat kalangan atas yang lebih memilih untuk berobat ke luar negeri.

Tidak sedikit masyarakat Indonesia yang berasumsi bahwa pengobatan di luar negeri itu lebih canggih, baik dari segi peralatan yang digunakan hingga fasilitas pengobatan yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja manajerial dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam menghidupkan organisasi pemerintahan terutama pada rumah sakit milik pemerintah daerah. Manajemen kinerja yang efektif menjadi salah satu kunci sukses dalam menjalankan sebuah usaha atau bisnis agar menjadi lebih maju dan berkembang.

Menurut (Mahoney, 1963) kinerja manajerial adalah seluruh kegiatan yang harus dilakukan oleh seorang manajer yang meliputi: perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staff, negosiasi dan perwakilan atau prestasi. Kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks, sedangkan kinerja karyawan yang hanya bersifat konkrit (Mulyadi, 2016;164). Kinerja manajerial merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu implementasi dari akuntabilitas kinerja pemerintah adalah dengan dilaksanakannya kewajiban pertanggungjawaban, mulai dari proses perencanaan, penyusunan, serta pelaksanaan atas tugas dan fungsi pemerintah dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan sehingga dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dalam bentuk penetapan anggaran. Anggaran merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam sektor pemerintahan.

Pada anggaran sektor publik (pemerintahan) anggaran yang telah disusun harus dipublikasikan kepada rakyat karena pendanaan organisasi sektor publik berasal dari pajak dan retribusi, laba perusahaan milik daerah atau negara, pinjaman

pemerintah berupa utang luar negeri, obligasi pemerintah, dan sumber dana lain yang sah dan serta sesuai dengan undang-undang yang telah ditetapkan. Kebijakan untuk mempublikasikan anggaran sektor publik terhadap masyarakat telah tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Pasal 4 mengenai pengelolaan keuangan daerah yang berbunyi: “keuangan daerah dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat, serta dilaksanakan dalam suatu sistem yang terintegrasi yang diwujudkan dalam APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) yang setiap tahunnya ditetapkan dalam PERDA (Peraturan Daerah)”.

Anggaran yang dibuat tidak partisipatif akan menyebabkan anggaran sulit dicapai, hal ini berdampak pada penurunan kinerja manajerial. Untuk mencapai anggaran yang efektif, efisien dan mudah dicapai diperlukan partisipasi dari pihak-pihak yang berwenang. Proses penyusunan anggaran dapat dilakukan dengan menggunakan salah satu dari tiga pendekatan yaitu penganggaran *bottom-up* yang disusun dengan memberikan kesempatan bagi manajer level bawah untuk berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran, penganggaran *top-down* disusun dengan tidak melibatkan partisipasi bawahan secara signifikan, serta penganggaran *partisipatif* yang melibatkan seluruh manajer dalam proses penyusunan anggaran (Megasari, 2015).

Berdasarkan keterangan diatas pendekatan partisipasi merupakan pendekatan yang paling sesuai dengan penelitian ini. Sebab, partisipasi dalam penyusunan anggaran akan melibatkan atasan dan juga bawahan untuk membuat

keputusan di masa mendatang. Dengan adanya partisipasi dalam penyusunan anggaran akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajerial. Partisipasi anggaran akan menimbulkan adanya kecukupan anggaran dan kemudian mempengaruhi kinerja (Parker, 1998).

Jika anggaran tercukupi maka secara langsung berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja, namun secara tidak langsung (memoderasi) komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja yang tinggi pula (Sumarno, 2005). Dengan terciptanya komitmen organisasi yang baik, maka diharapkan dapat menghindari kemungkinan penurunan kinerja dan juga dapat memberikan pengaruh positif bagi pelaksanaannya.

Komitmen organisasi merupakan komitmen yang berasal dari diri karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab, dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki (Yunianto, 2015). Manajer yang memiliki komitmen tinggi dalam organisasi akan mempunyai pandangan positif sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan adanya komitmen organisasi yang kuat dari setiap individu maka dapat menunjang keberhasilan organisasi yang sesuai dengan tujuan pemerintah.

Pengujian hipotesa mengenai partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial mengalami banyak perbedaan hasil yang tidak konsisten, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Lina (2013), Yunianto (2015), serta Wiratno,dkk (2016) menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Berbeda dengan hasil penelitian Setyawan dan

Rohman. (2013), Basri (2013), serta Ermawati (2017) yang membuktikan adanya hubungan negatif antara anggaran partisipatif dengan kinerja manajerial.

Hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial merupakan salah satu bagian dari akuntansi perilaku (*behavioral accounting*) yang belakangan ini merupakan bidang penelitian yang mengalami banyak perdebatan, sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut (Pasoloran, 2002). Penelitian ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel moderating antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Prestasi kerja/kinerja serta komitmen organisasi dapat terwujud dari partisipasi seseorang terhadap sesuatu yang bernilai, baik untuk bagian di tempat ia terlibat sehari-hari, maupun untuk organisasi secara keseluruhan.

Manajemen yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan berkeinginan untuk memperbaiki kesalahannya serta selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan dengan memanfaatkan partisipasi penyusunan anggaran, sehingga kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Partisipasi manajer dalam proses penyusunan anggaran akan berpengaruh pada peningkatan kinerja manajerial melalui peran komitmen organisasi sebagai variabel moderating (Hapsari, 2009). Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis akan melakukan analisis lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah komitmen organisasi memoderasi hubungan partisipasi penyusunan dengan kinerja manajerial?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebaga berikut:

1. Mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial.
2. Mengetahui pengaruh variabel moderating (komitmen organisasi) terhadap hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap jika penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak di kemudian hari, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran serta bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan sistem penyusunan anggaran, serta

sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi kalangan praktis, terutama bagi OPD (Organisasi Perangkat Daerah) di Rumah Sakit Umum Daerah sebagai salah satu pertimbangan dalam menjalankan profesi maupun dalam mengambil kebijakan dikemudian hari.

1.5 Kontribusi Penelitian

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu dilakukan oleh (Basri, 2013) dengan judul “Mediasi Konflik Peran dan Keadilan Prosedural dalam Hubungan Pengukuran Kinerja dengan Kinerja Manajerial” dengan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural tidak memiliki hubungan secara langsung dengan kinerja manajerial. Perbedaan penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya terletak pada variabel bebas.

Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas mediasi konflik peran, keadilan prosedural, dan pengukuran kinerja untuk mengukur kinerja manajerial. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel moderating. Sehingga kontribusi variabel dalam penelitian ini yaitu partisipasi penyusunan anggaran (X1), komitmen organisasi (X2), dan kinerja manajerial (X3).