

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan usaha yang ketat memaksa perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan efisien. Perusahaan harus mempunyai tujuan kinerja yang baik agar lebih unggul dalam persaingan. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, pengukuran kinerja sangat diperlukan. Kinerja perusahaan sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja para karyawan, terutama para manajer. Kinerja adalah perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi dan penyampaian jasa. Kinerja digunakan untuk pencapaian tugas, dimana arti tugas tersebut berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Yunita, 2007). Penilaian kinerja manajerial dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan manajer dalam melaksanakan tugas. Kinerja manajerial meliputi perencanaan, pengkoordinasian, pengawasan, kualitas, pemilihan karyawan dan evaluasi terhadap apa yang telah dikerjakan. Apabila manajer mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai.

Perusahaan disebut memiliki keunggulan kompetitif jika menciptakan nilai ekonomis lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain dalam industrinya. Fokus dunia bisnis sudah tidak bertumpu pada aset berwujud (*tangible aset*) tetapi sudah beralih ke aset tidak berwujud (*Intangible assets*). Bagian dari *intellectual capital* meliputi kompetensi karyawan, hubungan

pelanggan, sistem komputer dan administrasi, inovasi, sampai dengan kemampuan menguasai teknologi (Soetedjo dan Mursida, 2014).

Intellectual capital sebagai sebuah konsep mengacu pada modal non fisik yang tidak berwujud (*intangible assets*) atau tidak kasat mata (*invisible*). *Intellectual capital* berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman manusia dan teknologi yang digunakan. *Intellectual capital* juga mempunyai potensi untuk memajukan suatu organisasi dan lingkungan masyarakat. Smedlund dan Poyhonen (2005) merencanakan *intellectual capital* sebagai kapabilitas organisasi untuk membuat, melakukan transfer dan mengimplementasikan pengetahuan. Definisi ini digunakan mereka dengan pertimbangan kedekatannya dengan konsep modal manusia, salah satu unsur modal intelektual oleh Fitz-enz (2000) yang disebut sebagai katalisator yang mampu mengaktifkan *intangibles*, komponen lain yang *inactive*. Secara eksplisit, definisi ini terlihat kurang memadai dalam menjelaskan sampai sejauh mana cakupan makna *intellectual capital* secara empiris dalam komponen *knowledge* dan *knowing capability*. Namun dalam penjelasannya, mereka membedakan dua jenis pengetahuan yaitu pengetahuan individual eksplisit (*conscious knowledge* oleh Spender) maupun tacit (*automatic knowledge*) dan pengetahuan sosial yang terdiri dari eksplisit (*objectified knowledge*) maupun tacit (*automatic knowledge*).

Untuk dapat beroperasi secara efektif dan efisien perusahaan memerlukan suatu perencanaan yang matang dan terpadu. Perencanaan adalah suatu penetapan segala hal sebelum perusahaan memulai operasi dengan tujuan agar perusahaan memiliki arah, standar dan pedoman untuk melakukan aktivitas guna

mencapai tujuan tertentu. Rencana perusahaan biasanya tertuang dalam anggaran. Anggaran merupakan rencana tentang aktivitas perusahaan dimasa mendatang yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun jangka pendek. Anggaran berfungsi sebagai perencanaan dan pengendali dalam perusahaan. Oleh karena itu, masalah penting bagi keberhasilan anggaran perusahaan adalah proses penyusunan anggaran (Alim, 2003 dalam Winaldy, 2006). Proses penyusunan anggaran oleh perusahaan disebut dengan penganggaran. Penganggaran melibatkan beberapa pihak yaitu manajer dan eksekutif dari berbagai fungsi dan divisi, seperti divisi keuangan, pemasaran, operasional dan divisi lainnya. Pada dasarnya, kegiatan penganggaran dibagi menjadi dua, yaitu penganggaran *bottom up* dan penganggaran *top down*. Penganggaran *bottom up* (partisipasi) merupakan penganggaran yang dikerjakan oleh manajemen level bawah di beberapa fungsi dan divisi kemudian dikerjakan oleh manajemen level menengah dan disetujui oleh manajemen level atas. Sedangkan penganggaran *top down* adalah penganggaran yang hampir seluruhnya dikerjakan oleh manajemen level atas, selanjutnya manajemen level menengah dan manajemen level bawah hanya melaksanakan anggaran saja. Dalam partisipasi anggaran, manajer level bawah mempunyai kewenangan untuk membuat anggaran sendiri.

Hal tersebut mengarah pada anggaran yang dihasilkan oleh manajer perusahaan akan lebih objektif, karena informasi penting disetiap bagian dimasukkan kedalamnya. Partisipasi dalam penyusunan anggaran juga memungkinkan manajer untuk menyalurkan kemampuan, keahlian dan motivasi

dalam meningkatkan kinerja dibidangnya masing-masing. Partisipasi anggaran dinilai mempunyai konsekuensi terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi (Murray, 1990 dalam Sumarsono, 2005). Partisipasi anggaran melibatkan semua tingkat manajemen untuk mengembangkan rencana anggaran (Sumadiyah, dan Sri, 2004). Partisipasi anggaran memiliki fungsi sebagai sarana komunikasi didalam manajerial. Selain itu, Milani, (1975) dalam Nor, (2007) menyatakan bahwa penyusunan anggaran secara partisipasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajer, yaitu ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipasi disetujui maka setiap manajer memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya, karena ikut terlibat dalam penyusunan anggaran. Partisipasi dinilai sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi. Merchant (1981), Chow et al (1988) serta Nouri dan parker (1998) dalam mulyasari dan Sugiri (2005) menyatakan bahwa apabila bawahan atau pelaksanaan anggaran ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran, maka mereka diminta untuk mengungkapkan informasi yang dimiliki. Pimpinan atau bagian yang mempunyai kuasa anggaran dapat menerima informasi yang belum diketahui sebelumnya, dan memberikan pemahaman terhadap bawahan untuk meningkatkan akurasi dalam pelaksanaan partisipasi anggaran.

Mengambil keputusan merupakan tugas manajer, dalam pengambilan keputusan dituntut tidak hanya memiliki ilmu pengetahuan serta mampu mengaplikasikan ilmu yang dimiliki, namun manajer diharapkan memiliki sejumlah informasi tambahan yang relevan (*job relevant information*) yang berguna dalam pertimbangan keputusan. *Job relevant information* dapat

meningkatkan kinerja manajerial melalui pemberian perkiraan yang lebih akurat mengenai lingkungan sehingga dapat dipilih rangkaian tindakan efektif yang terbaik (Baiman, dalam Yusfaningrum dan Ghozali 2005). *Job relevant information* juga dapat meningkatkan kinerja, karena memberikan prediksi yang lebih akurat atas alternatif tindakan yang diambil ketika kondisi lingkungan berubah. Penelitian tentang partisipasi dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial telah banyak dilakukan. Sampai saat ini, hasil penelitian mengenai partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial masih menunjukkan hasil yang berbeda. Bukti empiris menunjukkan adanya ketidakjelasan hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial (Milani, 1975 dalam Yunita, 2007).

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa penelitian partisipasi dalam menyusun anggaran mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajerial (Puspaningsih, 2002 ; Yusfaningrum dan Ghozali, 2005 ; Hafiz, 2007 ; Abbas, 2008). Disamping partisipasi dalam penyusunan anggaran peneliti terdahulu juga menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan *job relevant information* terhadap kinerja manajerial (Purwati, 2009 dan Sinaga, 2009). Semakin tinggi tingkat kepemilikan informasi yang relevant oleh para manajer yang terkait dalam penyusunan anggaran maka semakin baik kinerja para penyusun anggaran tersebut. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Sumarsono (2005) menemukan bahwa partisipasi anggaran mempunyai hubungan yang negatif yang kuat terhadap kinerja manajerial.

Temuan dari beberapa penelitian yang dijelaskan diatas menunjukkan bahwa temuan dari penelitian tersebut tidak konsisten, sehingga para peneliti menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan langsung yang sederhana antara partisipasi anggaran dan kinerja (Gul dkk., 1995 dalam Shubi, 2010). Untuk itu peneliti berusaha menghubungkan faktor-faktor lain yang diduga mempunyai hubungan langsung terhadap kinerja manajerial yaitu *job relevant information (JRI)*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu dengan menambahkan dua variabel yaitu partisipasi anggaran dan *job relevant information*. Kedua variabel ini telah diteliti oleh peneliti sebelumnya dan telah terbukti mempunyai hubungan kinerja manajerial (Sinaga, 2009; Putri, 2010; Parwati, 2009). *Job relevant information* memiliki hubungan dan kaitan yang bisa digunakan untuk meningkatkan kinerja manajerial diperusahaan. Keberadaan *job relevant information* dapat menciptakan hubungan partisipasi dari pihak bawahan atas informasi yang lebih akurat mengenai pekerjaan yang dilakukannya, sehingga hubungan antara bawahan dan manajer dapat berjalan dengan baik serta meningkatkan kinerja manajerial.

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“ Pengaruh Intellectual Capital, Partisipasi Anggaran Dan Job Relevant Information (JRI) Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Advertising di Kota Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *Intellectual Capital* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial ?
2. Apakah Partisipasi Anggaran secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial ?
3. Apakah *Job Relevant Information* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Intellectual Capital* terhadap kinerja manajerial
2. Untuk menganalisis pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap kinerja manajerial
3. Untuk menganalisis pengaruh *Job Relevant Information* terhadap kinerja manajerial

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wacana dalam pengembangan ilmu akuntansi manajemen.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wacana bagi pihak perusahaan khususnya manajer dan semua karyawan yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga dapat membantu dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa serupa dikemudian hari.