

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Akuntansi manajemen merupakan tipe akuntansi yang mengolah informasi keuangan yang terutama untuk memenuhi keperluan manajemen dalam melaksanakan fungsi perencanaan dan pengendalian organisasi (Mulyadi, 2001). Salah satu informasi keuangan dalam akuntansi manajemen yaitu harga transfer (*transfer pricing*). Harga transfer (*transfer pricing*) merupakan harga barang dan jasa yang ditransfer antarpusat laba dalam perusahaan yang sama (Mulyadi, 2001). Negosiasi harga transfer merupakan proses manajer dalam mengestimasi harga transfer yang akan ditetapkan dan sangat penting bagi manajer karena mempengaruhi laba para manajer unit bisnis maupun laba perusahaan sebagai satu kesatuan dan mengetahui kelemahan potensial dari negosiasi harga transfer adalah bahwa gangguan negosiasi dapat menyebabkan divisi untuk berdagang dengan perusahaan luar, melawan kepentingan terbaik dari perusahaan yang terintegrasi. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa harga transfer ini dipengaruhi oleh faktor ekonomi (harga pasar) dan faktor perilaku termasuk keadilan (Luft & Libby, 1997 dalam Chang et al, 2008). Kegiatan negosiasi harga transfer ini akan menghasilkan prediksi/estimasi harga transfer yang akan disepakati antar manajer penjual dengan pembeli. Sehingga dalam penelitian ini peneliti akan

mengambil topik *Predicted Transfer Pricing* yang di definisikan sebagai estimasi harga transfer yang ditetapkan oleh manajer divisi penjual dengan divisi pembeli

Dalam kondisi di mana *corporate profit* ditekankan cenderung menggunakan lebih lancar, dapat memecahkan masalah, kurang memaksa dan persuasif selama negosiasi harga transfer (Ackelsberg & Yukl, 1979). Penelitian lain oleh Chang et al (2008) tentang *leadership tone* yang menyatakan bahwa manajer membalas kepedulian mereka dan mengharapkan harga transfer yang lebih rendah ketika mitra negosiasi mereka menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap orang lain, dan mengharapkan harga transfer yang lebih tinggi ketika mitra negosiasi mereka menunjukkan kepedulian yang rendah terhadap orang lain. Selain itu, penelitian tentang *fairness concerns* oleh Ghosh (2000) telah menunjukkan bahwa kebijakan penetapan harga transfer yang di negosiasikan harus dianggap lebih adil ketika ada *arrangements of sourcing* dan *compensation structure*.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan faktor - faktor yaitu *leadership tone*, *performance evaluation schemes*, dan *fairness concerns*. *Leadership tone* menurut Chong et al (2018) didefinisikan sebagai sejauh mana bagian puncak organisasi mendukung pengembangan hubungan sosial antara karyawan. *Leadership tone* dapat membangkitkan kepedulian terhadap orang lain dan memotivasi divisi untuk menerima harga transfer yang lebih

dekat dengan harga transfer dimana tingkat laba tiap manajer divisi adalah sama. Sehingga dalam penelitian ini faktor *leadership tone* akan dijelaskan dalam dua kondisi yaitu *leadership tone* yang *supportive* dan *leadership tone* yang *non-supportive*.

Pada faktor *performance evaluation schemes* peneliti sebelumnya telah menyarankan bahwa menggunakan evaluasi kinerja dan skema kompensasi dapat mempengaruhi harga transfer manajer. Menurut Welbourne & GomezMejia (1991) dalam Ghosh (2000) struktur kompensasi berdasarkan kontribusi manajer divisi untuk laba perusahaan mendorong perilaku *kooperatif* dan struktur kompensasi berdasarkan laba divisi menginduksi perilaku *kompetitif*. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan faktor *Performance evaluation schemes* dalam dua kondisi kompensasi *kooperatif* dimana evaluasi kinerja berdasarkan laba bersama dan kompensasi *kompetitif* yaitu evaluasi kinerja berdasarkan laba divisi. Faktor *performance evaluation schemes* akan menjelaskan posisi moderasi dari pengaruh *leadership tone* terhadap *predicted transfer pricing*. Faktor yang terakhir yaitu faktor *Fairnes concerns*. *Fairness concerns* mengacu pada pembuat keputusan tidak hanya peduli pada keuntungan mereka sendiri, tetapi juga tentang apakah laba mereka lebih tinggi atau lebih rendah dari yang lain (Yang et al, 2013). Sehingga pada penelitian ini, peneliti akan menjelaskan

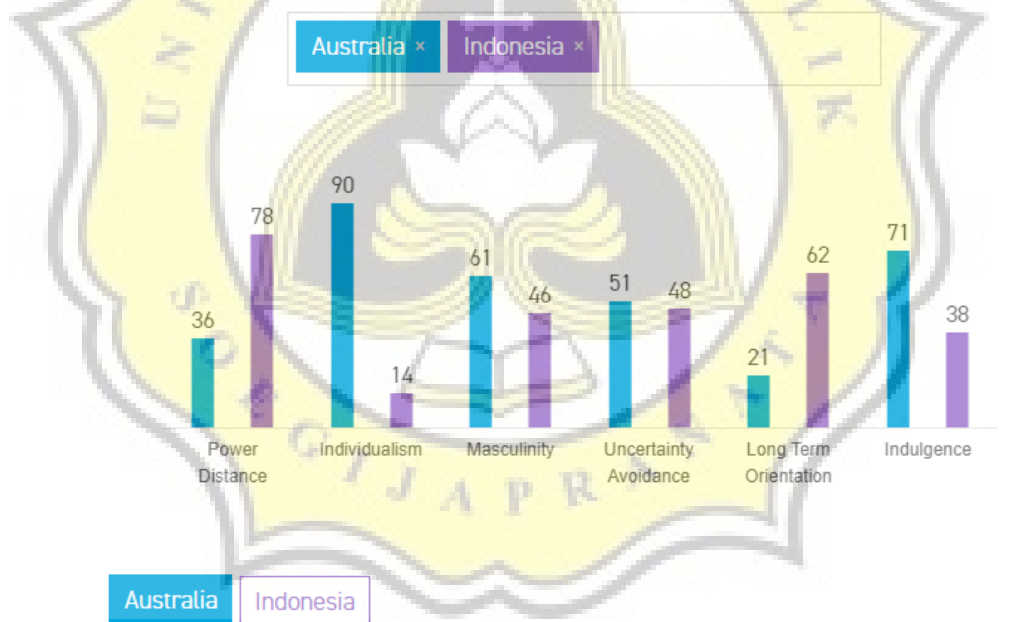
Fairness concerns sebagai variabel mediasi dari pengaruh *Leadership tone* dan *Performance evaluation schemes* terhadap *Predicted transfer pricing*.

Penelitian ini akan menunjukkan bukti empiris berdasarkan data primer berupa desain eksperimen harga transfer yang diambil dari Chong et al (2018) dengan menambahkan kondisi kapasitas produksi yang berlebih (*exceeds capacity*). Kapasitas produksi yang berlebih (*exceeds capacity*) merupakan kondisi dimana jumlah barang atau jasa yang terjual ke divisi lain mengalami sisa setelah melakukan penjualan dengan negosiasi harga transfer antar divisi. Sehingga kondisi ini menimbulkan manajer divisi penjual harus menurunkan harga transfernya agar barang atau jasa yang tersisa dapat laku terjual seluruhnya. Dalam kondisi ini seharusnya manajer divisi penjual rela untuk menurunkan *predicted transfer pricing* dari harga pasar kepada divisi pembeli agar tetap mendapatkan laba yang diinginkan dan manajer divisi pembeli akan lebih menentukan *predicted transfer pricing* yang lebih rendah dari harga pasar sehingga terjadi kesepakatan atas negosiasi harga transfer.

Peneliti termotivasi untuk mereplikasi penelitian sebelumnya yaitu oleh Chong et al (2018) dalam penelitiannya yang menyelidiki bagaimana kantor pusat dapat memotivasi divisi untuk menyepakati harga transfer yang dekat dengan pembagian laba yang sama dan menjauh dari harga pasar dengan meneliti *Leadership tone* dan *Performance evaluation schemes* dapat mempengaruhi *Fairness concerns* yang dirasakan manajer dan *Predicted*

transfer pricing manager, dan menunjukkan bahwa perusahaan dapat mengelola konflik negosiasi harga transfer dengan *Leadership tone* yang *supportive* di hadapan *Performance evaluation schemes* yang *kompetitif*. Alasan peneliti melakukan replikasi oleh penelitian Chong et al (2018) yaitu karena adanya kemungkinan perbedaan budaya antar negara yaitu negara Australia yang peneliti replikasi dengan negara Indonesia tempat penelitian saat ini.

Tabel 1. Perbedaan Budaya Negara Indonesia dengan Australia



Sumber: Hofstede Insights (2019, 19 September)

Menurut Hofstede Insights (2019, 19 September) faktor individualisme antara negara Australia dengan negara Indonesia berbeda

sangat signifikan yaitu 90 persen untuk negara Australia dan 14 persen untuk negara Indonesia. Individualisme menjelaskan bahwa citra diri orang didefinisikan dalam istilah "Aku" atau "Kita". Persentase 90 persen untuk negara Australia mengartikan bahwa budaya masyarakat negara tersebut dinilai individualis dibandingkan dengan negara Indonesia yang hanya mendapatkan 14 persen atau kolektifis. Dalam masyarakat Australia yang Individualis, orang seharusnya hanya menjaga diri mereka sendiri dan keluarga langsung mereka sedangkan masyarakat Indonesia yang tidak individualis (kolektifis) orang-orang menjadi milik 'dalam kelompok' yang merawat mereka dengan imbalan kesetiaan. Dari perbedaan budaya ini, peneliti berpendapat bahwa di lingkungan sosial yang individualis dalam sebuah organisasi, seorang manajer lebih mementingkan diri sendiri daripada bekerja sama dengan rekan kerjanya. Sedangkan di lingkungan sosial yang kolektifis dalam sebuah organisasi, seorang manajer lebih mementingkan kebersamaan dengan rekan kerja dan menjauh dari kepentingan diri sendiri. Menurut Hofstede Insights (2019, 19 September) Indonesia merupakan negara dengan masyarakat yang kolektifis yang cenderung mementingkan kebersamaan dan menjauh dari kepentingan diri sendiri sehingga dalam konteks harga transfer, seorang manajer di negara Indonesia dengan masyarakat yang kolektifis akan lebih peduli dengan mitra negosiasinya dalam menentukan harga transfer.

Maka, peneliti akan menguji kembali penelitian oleh Chong et al (2018) untuk membuktikan adanya perbedaan budaya antar negara ini dengan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Leadership Tone, Performance Evaluation Schemes, dan Fairness Concerns Terhadap Predicted Transfer Pricing***”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saya membuat perumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *leadership tone* yang *supportive* lebih dekat dalam menentukan *predicted transfer pricing* dimana tingkat laba tiap manajer divisi sama dibandingkan dengan *leadership tone* yang *non-supportive*?
2. Apakah pada *leadership tone* yang *supportive*, *performance evaluation schemes* yang *kompetitif* akan semakin jauh menentukan *predicted transfer pricing* dimana tingkat laba tiap manajer divisi adalah sama dibandingkan *performance evaluation schemes* yang *kooperatif*?
3. Apakah interaksi *leadership tone* dan *performance evaluation schemes* berpengaruh secara positif terhadap *predicted transfer pricing* melalui *fairness concerns*?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan *leadership tone* baik *supportive* dan *non-supportive*, *performance evaluation schemes* baik *kompetitif* dan *kooperatif*, dan pengaruh mediasi *fairness concerns* terhadap *predicted transfer pricing*.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan bagi perusahaan untuk mengidentifikasi faktor – faktor yang berpengaruh dalam *predicted transfer pricing*.

2. Bagi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada ilmu tentang praktik penerapan negosiasi harga transfer khususnya bagi mahasiswa/i program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

1.4. Kerangka Pikir

