

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Elemen dalam organisasi yang cukup penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi adalah anggaran. Anggaran merupakan alat yang penting untuk merencanakan serta mengendalikan kegiatan – kegiatan yang ada di dalam sebuah organisasi. Menurut Nafarin (2004:12) anggaran merupakan sebuah maksud keuangan pada periode disusun pada rencana yang disahkan. Anggaran merupakan maksud keuangan yang didasarkan oleh kegiatan organisasi yang dinyatakan secara kuantitatif dan secara umum dijelaskan pada satuan uang pada periode yang telah ditetapkan. Anggaran menurut Govindarajan & Anthony (2005) dalam Arthaswadaya (2018) digunakan untuk menyesuaikan rencana strategis, membantu proses koordinasi aktivitas organisasi, menugaskan tanggung jawab kepada para manajer, menginformasikan kepada manajer mengenai kinerja organisasi, mengevaluasi hasil kinerja aktual manajer, dan mengotorisasi jumlah yang bisa digunakan.

Penyusunan anggaran yang dilakukan dalam sebuah organisasi seringkali dilakukan dengan cara yang melibatkan partisipasi dari seluruh anggota dalam perusahaan disebut dengan anggaran partisipatif. Anggaran partisipatif merupakan gambaran setiap individu yang terlibat dalam penyusunan anggaran dan memiliki pengaruh terhadap target anggaran dan

perlunya penghargaan atas pencapaian target anggaran tersebut (Falikhatun, 2007). Menurut teori keagenan (*agency theory*), atasan (*principal*) memberikan wewenang kepada bawahan (*agen*) untuk mengatur organisasi yang dimilikinya. Sehingga dalam hal ini, bawahan dan atasan memegang peran penting serta saling bekerja sama untuk menyusun anggaran bagi perusahaan. Proses partisipasi anggaran akan menjadi efektif apabila terjadi penukaran informasi yang baik dari bawahan kepada atasan sehingga besarnya anggaran yang telah disepakati merupakan hasil pengetahuan pribadi dari pembuat anggaran yang berada pada lingkungan operasi (Govindarajan & Anthony, 2007). Penganggaran partisipatif dapat meningkatkan perencanaan dan kontrol perusahaan jika bawahan menyampaikan informasi yang dimiliki oleh masing – masing individu (Libby & Lindsay, 2010). Namun, penganggaran partisipatif memiliki kelemahan. Siegel dan Marconi (1989) menyatakan bahwa partisipasi anggaran memungkinkan terjadinya perilaku yang buruk, salah satunya adalah terciptanya kesenjangan (*slack*) anggaran. Seringkali hal ini dimanfaatkan oleh bawahan yang dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam pelaporan anggaran.

Ada beberapa alasan terjadinya kesenjangan anggaran menurut (Samad, 2009) antara lain (1) Agar kinerja bawahan seolah – olah terlihat baik apabila mereka dapat mencapai target anggaran. (2) Senjangan anggaran biasanya digunakan dalam memprediksi biaya pada masa yang akan datang. (3) Kesenjangan dapat membuat alokasi sumberdaya lebih fleksibel dilakukan

apabila didasarkan pada proyeksi anggaran biaya. Akan tetapi, kesenjangan anggaran yang dilakukan terus menerus akan menimbulkan efek masalah yang lebih besar pada jangka waktu periode penganggaran yang mendatang. Mengingat akibat buruk dari terjadinya kesenjangan anggaran, maka penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa salah satu faktor terjadinya kesenjangan anggaran adalah asimetri informasi. Falikhatun (2007) menyatakan bahwa asimetri informasi berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kesenjangan anggaran, yaitu dapat mengurangi kesenjangan anggaran. Sedangkan penelitian yang dilakukan Putra (2020) dan penelitian Dewi & Erawati (2014) menemukan variabel informasi asimetri berpengaruh positif pada senjangan anggaran. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Bangun, dkk (2012) dan Fitri (2004) membuktikan bahwa asimetri informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *budgetary slack*. Penelitian terdahulu memiliki hasil yang berbeda mengenai pengaruh asimetri informasi terhadap kesenjangan anggaran sehingga menciptakan terjadinya *research gap*.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang memungkinkan mampu menjawab permasalahan *reseacrh gap* tersebut. Salah satu faktor yang diduga mampu mempengaruhi kesenjangan anggaran adalah intensitas emosi yang didukung oleh penelitian Blay, Douthit dan Fulmer (2019) yang hasilnya adalah bahwa kejujuran mampu mengurangi terjadinya kesenjangan anggaran dan bahwa intensitas emosi negatif merupakan prediksi dari kejujuran. Kesimpulan dari penelitian ini adalah

bahwa bawahan dengan intensitas emosi negatif akan lebih tinggi tingkat kejujurannya dan kejujuran akan dapat mengurangi perilaku kesenjangan anggaran sehingga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Kejujuran merupakan hal penting yang diperlukan pada setiap individu dalam menyusun anggaran agar terhindar dari kesenjangan yang mengakibatkan terjadinya kesalahan dalam pelaporan anggaran. Jujur adalah kecenderungan untuk berbuat atau berperilaku yang sesungguhnya dengan apa adanya, tidak berbohong, tidak mengada-ada, tidak menambah dan tidak mengurangi, serta tidak menyembunyikan informasi (Suparman, 2011). Kejujuran merupakan salah satu norma sosial paling menonjol di seluruh budaya dan pelanggaran norma ini sering dianggap tidak etis apabila dilanggar (Murphy, 1993). Setiap perusahaan menginginkan setiap anggotanya untuk menaati norma kejujuran, khususnya dalam proses penyusunan anggaran partisipatif. Kesenjangan anggaran merupakan salah satu kelemahan dari anggaran partisipatif, dan hal tersebut merupakan bentuk perilaku yang tidak jujur. Dalam kaitannya dengan kesenjangan anggaran, kesenjangan anggaran merupakan salah satu bentuk dari perilaku yang tidak jujur sehingga dapat dikatakan bahwa kesenjangan anggaran berbanding terbalik dengan kejujuran. Blay, Douthit and Fulmer (2019) menyatakan bahwa intensitas emosi negatif mampu memprediksi kejujuran. Intensitas emosi negatif adalah salah satu jenis intensitas emosi. Intensitas emosi menangkap seberapa kuat individu merasakan sebuah emosi (Bachorowski & Braaten, 2018). Intensitas emosi

adalah sifat yang stabil dan dapat dibagi menjadi tiga faktor, yaitu intensitas emosi negatif, reaktivitas, dan intensitas emosi positif (Bryant, Yarnold, & Grimm, 1996). Salah satu fungsi dari afek negatif adalah mengarahkan kepada perilaku menghindar yang berguna untuk menjauhkan organisme dari situasi yang berbahaya, sedangkan afek positif mendorong organisme untuk lebih menikmati pekerjaannya dan mendekati diri pada situasi yang menyenangkan (Carr, 2004). Kedua intensitas emosi tersebut memiliki fungsi yang berbeda akan tetapi keduanya memungkinkan untuk memperkecil kesenjangan anggaran.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan untuk memberikan jawaban atas *research gap* yang terjadi pada penelitian – penelitian terdahulu dengan menambahkan variabel intensitas emosi variabel tersebut diduga mampu untuk memperkuat hubungan asimetri informasi dan Kejujuran. Berdasarkan alasan tersebut, maka penelitian ini ingin menguji pengaruh asimetri informasi terhadap kejujuran dengan intensitas emosi sebagai variabel pemoderasi serta ingin membandingkan intensitas emosi manakah yang lebih efektif untuk memprediksi kejujuran. Maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kejujuran dengan Intensitas Emosi sebagai Variabel Moderating”.

## **1.2. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, berikut rumusan masalah penelitian ini

1. Apakah seseorang lebih jujur saat kondisi asimetri informasi tinggi atau asimetri informasi rendah?
2. Dengan adanya intensitas emosi apakah seseorang akan semakin jujur dalam kondisi asimetri informasi rendah?
3. Apakah seseorang lebih jujur ketika intensitas emosinya negatif atau intensitas emosinya positif?

### **1.3. Tujuan dan Kontribusi Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk membandingkan kejujuran pada kondisi asimetri informasi tinggi dan asimetri informasi rendah.
2. Untuk mengetahui kejujuran dalam kondisi asimetri informasi dengan adanya intensitas emosi
3. Untuk membandingkan kejujuran pada intensitas emosi positif dan intensitas emosi negatif.

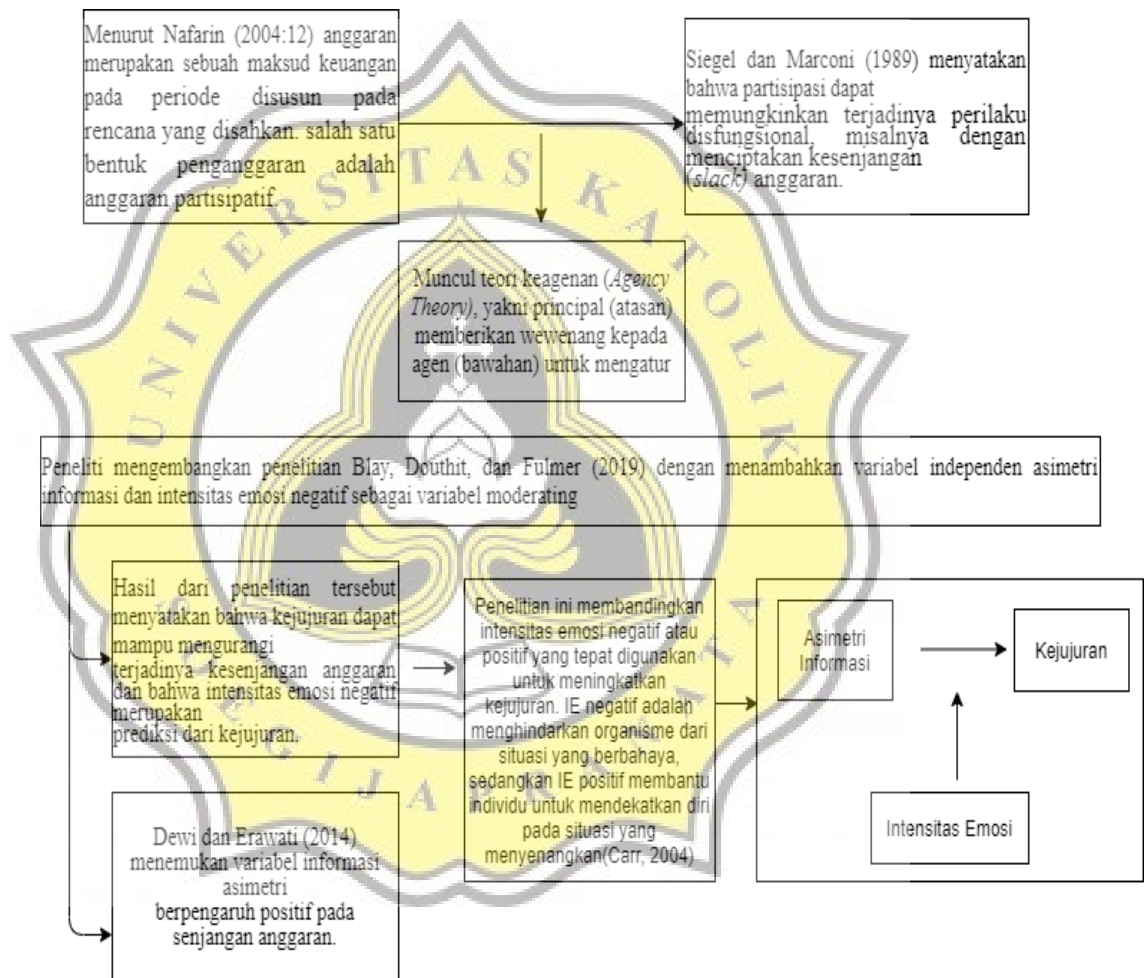
#### **1.3.2. Kontribusi Penelitian**

##### *1.* Kontribusi praktek

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam perekrutan karyawan dengan penerapan pendekatan kejujuran dalam penyusunan anggaran partisipasi. Serta untuk mengetahui pada

kondisi penyampaian seperti apa yang dapat menyebabkan karyawan untuk cenderung melakukan kejujuran.

#### 1.4. Kerangka Pikir



## 1.5. Sistematika Penulisan

Terdapat lima bab sistematika penulisan dalam penelitian ini, diantaranya :

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

### BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tinjauan teoritis, tinjauan empiris, penelitian-penelitian terdahulu, pengembangan dan perumusan hipotesis, kerangka pikir penelitian, serta definisi dan pengukuran variabel-variabel penelitian.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai obyek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel yang dijadikan responden penelitian, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data / uji hipotesis yang digunakan untuk penelitian.

### BAB IV : HASIL ANALISIS

Bab ini berisi gambaran umum responden, distribusi jawaban responden, serta analisa dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian.



## BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis yang telah didapatkan, saran-saran yang dapat berguna untuk masa mendatang, dan keterbatasan penelitian yang dialami penulis selama pengumpulan data berlangsung.

