

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Anggaran adalah unsur penting bagi sebuah entitas karena di dalamnya terdapat rencana dan tujuan dalam satuan keuangan untuk kurun waktu tertentu. Penyusunan anggaran dapat dilakukan secara partisipatif dengan harapan menghasilkan anggaran yang akurat karena terdapat pertukaran informasi serta keahlian dari produk dan pasar. Namun, pada proses partisipasi anggaran sering terjadi senjangan anggaran. Senjangan anggaran muncul ketika manajer dengan sengaja memperkirakan biaya melampaui pendapatan dengan tujuan mempermudah pencapaian target anggaran atau mengurangi resiko yang harus dihadapi oleh manajer. Dari sudut pandang organisasi, senjangan anggaran memiliki implikasi merugikan yaitu tidak menggambarkan estimasi terbaik manajer, menghalangi proses perencanaan dan pengendalian, mengganggu proses alokasi sumber daya dan koordinasi unit bisnis. (Baiman, 1982; Choudhury, 1985; Covaleski dkk, 2003 dalam Chong, 2017).

Senjangan anggaran yang terjadi dalam proses partisipasi anggaran perlu memperhatikan semua pihak yang terlibat karena senjangan anggaran merupakan efek negatif dari adanya partisipasi bawahan dalam proses penyusunan anggaran. Senjangan anggaran adalah bentuk *dysfunctional behavior* yang sangat terkait dengan etika. Penelitian yang dilakukan oleh Perdana dan Yasa (2017) serta Biantara dan Putri (2014) menggunakan etika individu dan etika organisasi sebagai variabel etika menghasilkan hubungan negatif antara etika dengan senjangan anggaran. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Triadhi (2014) yang menggunakan variabel etika bisnis, Hobson dkk (2011) menggunakan variabel *moral judgement*, Maiga dan Jacob (2008) menggunakan variabel *ethical judgement*, Stevens (2002) dengan variabel etika individu, serta Douglas dan Wier (2000) yang menggunakan variabel *ethical position* semuanya menghasilkan hasil yang sama bahwa individu dengan etika yang tinggi akan menghasilkan senjangan anggaran yang rendah. Hal ini sejalan dengan *theory of reasoned action*, bahwa

perilaku seseorang didasari oleh niatnya untuk bertindak sehingga pada penelitian ini kemauan manajer untuk bertindak secara etis dipengaruhi oleh niatan dari dalam dirinya yang disebut sebagai niat etis.

Namun, pada penelitian lain yang dilakukan oleh Anggraeni (2016), Lunadewi dan Erawati (2016) dengan menggunakan variabel nilai personal menunjukkan bahwa etika yang tinggi berdampak pada senjangan anggaran yang tinggi pula sehingga peneliti berasumsi adanya variabel lain yang perlu dilibatkan. Berdasarkan teori pengembangan moral yang dikembangkan oleh Rest (1986), pada tahap pembentukan niat etis melibatkan emosi dan perasaan individu. Kuat lemahnya emosi yang terlibat pada tahap pembentukan niat etis disebut sebagai intensitas emosi (Larsen, 1987). Berdasarkan penelitian Blay dkk (2018), dihasilkan adanya hubungan positif antara intensitas emosi individu dengan kejujuran sehingga pada penelitian ini variabel intensitas emosi perlu dilibatkan. Sedangkan emosi yang terlibat dibagi menjadi emosi positif dan emosi negatif. Emosi positif dapat dipicu dengan adanya *reward* dan emosi negatif dapat dipicu dengan adanya *punishment* sehingga dalam proses partisipasi anggaran adanya bonus dan kenaikan gaji juga perlu diperhatikan karena dapat menimbulkan konflik etika antara intensitas emosi dan niat etis dalam diri individu yang terlibat yang pada akhirnya dapat menimbulkan senjangan anggaran.

Perbedaan yang kontras antara hasil penelitian Perdana dan Yasa (2017), Biantara dan Putri (2014), Triadhi (2014) serta beberapa penelitian pendahulunya dengan hasil penelitian Anggraeni (2016) serta Lunadewi dan Erawati (2016) menghasilkan *research gap* yang mendasari mengapa penelitian ini perlu dilakukan, dengan tujuan ditemukannya bukti empiris bahwa adanya *reinforcement* berdampak pada intensitas emosi, niat etis, dan senjangan anggaran. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi entitas untuk dapat lebih memperhatikan penerapan kebijakan *reward* dan *punishment* yang diduga dapat menurunkan keakuratan target kinerja anggaran entitas.

1.2. Perumusan Masalah

Pada penelitian ini terdapat tiga rumusan masalah

1. Apakah niat etis yang tinggi dapat menekan senjangan anggaran?
2. Apakah intensitas emosi yang tinggi menghasilkan niat etis yang tinggi?
3. Apakah kondisi *reward* dan *punishment* memperkuat hubungan niat etis pada senjangan anggaran?

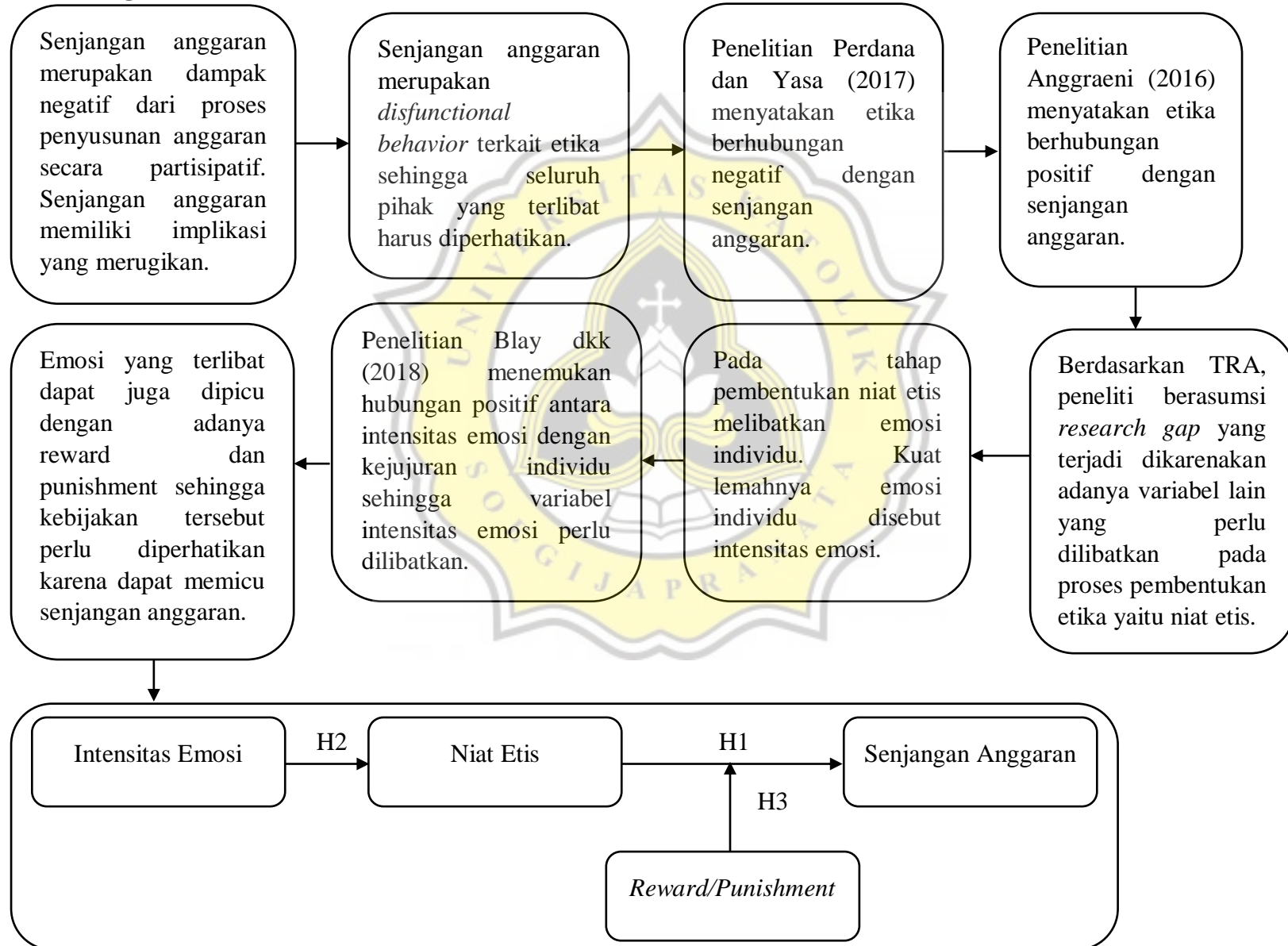
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh hubungan antara niat etis dan intensitas emosi terhadap senjangan anggaran yang dipengaruhi oleh pemberian *reward* dan *punishment*.

Riset yang baik harus mempunyai kontribusi atau manfaat kepada pengguna hasil riset. Pengguna riset adalah pemerintah, akademisi, perusahaan, dan praktisi. Kontribusi riset dapat berupa kontribusi teori, kontribusi praktik, dan kontribusi kebijakan (Hartono, 2013:45-46). Penelitian ini menyumbangkan kontribusi praktek sebagai berikut :

1. Memberikan informasi bagi entitas selaku praktisi tentang pentingnya mengkondisikan iklim etis
2. Memberikan pertimbangan penerapan *reward* atau *punishment* kepada manajer yang didasarkan pada pencapaian target anggaran.
3. Memberikan informasi bagi entitas terkait kecenderungan perilaku etis manajer pada situasi partisipasi anggaran.

1.4. Kerangka Pikir



Anggaran merupakan unsur penting bagi sebuah entitas karena di dalamnya terdapat rencana dan tujuan entitas dalam satuan keuangan untuk kurun waktu tertentu. Proses penyusunan anggaran dapat dilakukan secara partisipatif melibatkan manajer sebagai agen pengambil keputusan dan bawahan sebagai sumber informasi. Pertukaran informasi ini diharapkan dapat menghasilkan anggaran yang akurat (Baiman, 1982). Pada prakteknya, partisipasi anggaran menimbulkan kecenderungan manajer menciptakan anggaran yang mudah dicapai yang disebut sebagai senjangan anggaran. Senjangan yang melambangkan ketidakakuratan kinerja entitas serta tidak menggambarkan estimasi terbaik manajer. Menurut penelitian Stevens (2002) serta Biantara dan Putri (2014), individu dengan etika yang tinggi memunculkan senjangan anggaran yang rendah. Sedangkan hasil penelitian Anggraeni (2016) serta Lunadewi dan Erawati (2016) memberikan hasil yang sebaliknya. Hal ini mendasari dugaan peneliti adanya variabel-variabel lain yang perlu dilibatkan. *Theory of reasoned action* menjadi dasar digunakannya variabel niat etis pada penelitian ini karena perilaku etis manajer didasarkan oleh niatnya untuk bertindak secara etis. Menurut teori pengembangan moral dari Rest (1986), niat etis dipengaruhi oleh emosi dan perasaan yang muncul. Kuat lemahnya emosi yang dirasakan disebut intensitas emosi (Larsen, 1987) sehingga peneliti menduga intensitas emosi juga terlibat sebagai salah satu variabel independen yang mempengaruhi senjangan anggaran. Emosi yang terlibat pada proses niat etis terbagi menjadi emosi positif yang dapat dipicu dengan *reinforcement reward*, sedangkan emosi negatif dapat dipicu dengan adanya *reinforcement punishment* sehingga pemberian *reward* dan *punishment* juga perlu diperhatikan. Penjelasan di atas mendasari pentingnya penelitian ini untuk dilakukan sebagai langkah untuk menyelesaikan *research gap* yang ada dengan menghasilkan bukti empiris bahwa variabel intensitas emosi, niat etis, dan *reinforcement* berdampak pada nilai senjangan anggaran.

1.5. Sistematika Penulisan

Terdapat lima bab sistematika penulisan dalam penelitian ini, diantaranya :

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini terdapat latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir, sistematika penulisan pada penelitian ini.

BAB II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Pada bab ini terdapat uraian teori yang digunakan sebagai dasar penelitian ini, penelitian yang sudah ada sebelumnya, hingga pengembangan hipotesis penelitian ini.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini terdapat sumber dan jenis data yang digunakan, sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, desain eksperimen, serta alat analisis yang digunakan pada penelitian ini.

BAB IV Hasil Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini terdapat uraian hasil penelitian dan analisis data berdasarkan perhitungan yang dilakukan untuk memberikan jawaban dari rumusan masalah penelitian ini.

BAB V Kesimpulan, Saran, dan Keterbatasan Penelitian

Pada bab ini terdapat ringkasan hasil penelitian berupa kesimpulan yang diikuti dengan saran penelitian kepada entitas yang akan menggunakan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada pada penelitian ini.