

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajer di dalam perusahaan berhak mendapatkan kompensasi tambahan apabila kinerja yang dihasilkan sesuai atau bahkan bisa melebihi target utama perusahaan, kompensasi bisa berupa tunjangan, maupun insentif lainnya. Pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan (Marwansyah, 2010). Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, dengan demikian kompensasi mempunyai peran yang cukup penting di dalam sebuah perusahaan.

Kompensasi yang akan diterima oleh Manajer sesuai dengan kinerja yang telah dihasilkan. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Jasinth, 2003). Di dalam melaksanakan kinerja yang telah diperintahkan Manajer dapat berpartisipasi dalam menentukan target tambahan di luar target utama perusahaan dengan menggunakan skema *Budget Paticipative incentive scheme*.

Budget Participative merupakan suatu proses yang melibatkan individu – individu secara langsung di dalamnya dan mempunyai pengaruh terhadap penyusunan tujuan anggaran yang prestasinya akan dinilai dan kemungkinan akan dihargai atas dasar pencapaian tujuan anggaran mereka, serta tingkat

pengaruh dan keterlibatan yang di rasakan individu dalam proses perancangan anggaran (Milani, 1975). Dengan demikian dapat di katakan bahwa partisipasi anggaran dapat menghasilkan keputusan dengan kualitas yang optimal dan memiliki peran dalam meningkatkan kinerja organisasi, kinerja yang efektif adalah apabila tujuan dari

anggaran tercapai dan partisipasi bawahan memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan tersebut (Nugrahani, 2007).

Selain pemberian kompensasi terhadap manajer menggunakan *Budget Participative* ada juga Skema *Budget fixed* atau anggaran tetap anggaran yang disusun berdasarkan suatu tingkat kapasitas tertentu, Dan tidak akan disesuaikan dengan perkembangan selama tahun anggaran yang bersangkutan. *Budget linier* merupakan Besarnya kompensasi yang diberikan sejalan linier dengan kinerja yang dihasilkan atau diperoleh. Kinerja para manajer pada skema kompensasi budget linier akan dihargai sesuai dengan hasil kinerja yang Mulyadi (2011). dilaksanakan. Jadi kinerja yang yang akan dilakukan akan berbanding linier dengan kompensasi yang akan diterima. Dan dengan demikian para manajer jika mengharapkan kompensasi lebih di haruskan untuk bekerja melebihi target utama perusahaan.

Di dalam penelitian Fisher (2003) menjelaskan bahwa hasil kinerja dari *budget linier* lebih tinggi daripada *budget fixed*. Hal itu dikarenakan *Budget linier* memberikan kompensasi tambahan apabila dapat menghasilkan kinerja di luar target perusahaan. Berbeda dengan *Budget Fixed*, kompensasi yang diberikan tetap meskipun karyawan dapat menghasilkan kinerja melebihi target perusahaan. Perbedaan penelitian ini dengan Fisher (2003) adalah dengan menggunakan variabel tambahan yaitu *budget participative*, di dalam penelitian

Fisher (2003) terdapat 3 variabel yakni *Budget Linier*, *Piece Rate* and *Group Performance*.

Sebuah kinerja yang telah dilaksanakan terdapat keyakinan diri (*self efficacy*) seorang karyawan dalam menyelesaikan proses bekerja mereka. Dikatakan bahwa keyakinan diri (*self efficacy*), diduga dapat membantu seseorang untuk mengatur usaha mereka, dan akibatnya hal itu dapat mempengaruhi arah usaha, lama usaha, dan intensitas usaha (Bonner dan Sprinkle, 2002). Teori *self efficacy* diharapkan dapat lebih menjelaskan hubungan antara kompensasi dengan kinerja. Namun demikian, sejumlah bukti empiris mengindikasikan bahwa insentif keuangan seringkali juga tidak terkait dengan peningkatan serta perbaikan kinerja (Bonner dan Sprinkle, 2002).

Dari latar belakang masalah yang dapat dijelaskan di atas, dengan ini penulis berusaha untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *Budget Fixed incentive scheme*, *Budget Linier incentive scheme*, *Budget Participative incentive scheme* terhadap kinerja ”. Untuk dapat mengetahui perbedaan dari ketiga skema kompensasi terhadap kinerja manajer di dalam perusahaan dengan menggunakan teori *self efficacy* atau keyakinan diri. Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan Metode eksperimen dengan mahasiswa akuntansi UTM sebagai subyek penelitiannya. Mahasiswa dipilih sebagai subyek penelitian dikarenakan sudah memiliki pemahaman mengenai teori – teori terkait dengan variabel yang digunakan. Agar para mahasiswa yang dijadikan subyek tersebut merasakan bagaimana keadaan lingkungan yang sebenarnya dan metode eksperimen ini dipilih dengan dasar bahwa, metode eksperimen ini dapat menciptakan sebuah pemahaman kepada mahasiswa mengenai sebuah keadaan tertentu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah:

- a Apakah Subyek yang bekerja di bawah *Budget linier incentives scheme* menghasilkan kinerja yang lebih besar dari *Budget fixed incentives scheme*?
- b Apakah Subyek yang bekerja di bawah *Budget partisipative incentives scheme* menghasilkan kinerja yang lebih besar dari *Budget linier incentives scheme* ?
- c Apakah Subyek yang bekerja dibawah *Budget Partisipative incentive Scheme* menghasilkan kinerja yang lebih besar dibandingkan dengan Subyek yang bekerja di bawah *Budget linier incentives scheme* dan *Budget fixed incentives scheme* ?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris dan menemukan kejelasan fenomena tentang:

- a Apakah Subyek yang bekerja di bawah *Budget linier incentives scheme* menghasilkan kinerja yang lebih besar dari *Budget fixed incentives scheme*.

- b Apakah Subyek yang bekerja di bawah *Budget partisipative incentives scheme* menghasilkan kinerja yang lebih besar dari *Budget linier incentives scheme*.
- c Apakah Subyek yang bekerja dibawah *Budget Partisipative incentive Scheme* menghasilkan kinerja yang lebih besar di bandingkan dengan Subyek yang bekerja di bawah *Budget linier incentives scheme* dan *Budget fixed incentives scheme*.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepen-tingan antara lain:

- a Untuk praktisi atau pemilik perusahaan (*Owner*) hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan motivasi kinerja dalam perusahaan;
- b Bagi karyawan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk meningkatkan kinerja, kepercayaan karyawan dan serta terlibat dalam menentukan target perusahaan.
- c Bagi dunia akademis, atau Mahasiswa hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Kompensasi anggaran.