

BAB 4

SIMPULAN

Penganggaran partisipatif merupakan sistem penyusunan anggaran yang melibatkan seluruh tingkatan manajer dalam menetapkan anggaran. Partisipasi dalam penganggaran ini dipandang sebagai pendekatan yang dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab manajer dalam pelaksanaan anggaran. Namun penganggaran partisipatif memiliki tiga masalah potensial, yaitu: penetapan target yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, menimbulkan senjangan anggaran, dan partisipasi semu. Oleh karena itu diperlukan adanya peranan komitmen organisasi dalam mengatasi masalah tersebut.

Peranan komitmen organisasi dalam mengatasi masalah potensial dalam penganggaran partisipatif dapat dijelaskan sebagai berikut: pertama, karena komitmen organisasi menunjukkan penerimaan dan dukungan individu terhadap tujuan organisasi, maka pada saat manajer menerima dan mendukung tujuan organisasi, maka manajer akan memandang tujuan organisasi sebagai tujuan pribadinya, sehingga mereka akan berupaya untuk menetapkan target anggaran yang tepat yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kedua, adanya komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong dan memotivasi anggota untuk melakukan upaya yang dapat mencapai tujuan organisasi dan membuat anggota lebih memperhatikan kepentingan organisasi sehingga dapat menurunkan keinginan mereka untuk melakukan senjangan anggaran karena senjangan anggaran dipandang sebagai faktor yang merugikan dan menghambat dalam pencapaian

tujuan organisasi. Ketiga, pada saat manajemen puncak memiliki komitmen organisasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk menghindari terjadinya partisipasi semu, karena mereka memandang partisipasi semu sebagai tindakan yang merugikan kepentingan organisasi.

Pentingnya peranan komitmen organisasi dalam penganggaran partisipatif menyebabkan upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi dipandang perlu untuk dilakukan. Terdapat beberapa cara untuk meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi, yaitu: memenuhi kebutuhan anggota sebagai *internal customer*, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menghindari terjadinya *information gap*, mengembangkan anggota sehingga mampu bekerja efektif dan efisien, melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan, menghargai anggota dan tidak menganggap enteng atas kemampuannya, tidak terdapat diskriminasi dalam organisasi, dan menjadikan serikat pekerja sebagai partner bukan sebagai lawan organisasi. Melalui cara-cara tersebut komitmen anggota terhadap organisasi dapat ditingkatkan. Dengan meningkatnya komitmen organisasi tersebut, maka masalah potensial yang sering timbul dalam penganggaran partisipatif dapat diatasi.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Darlis, E., (2002), **Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran**, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5, No. 1, Januari: 85-101.
- Dongoran, J., (2001), **Komitmen Organisasi: Dua Sisi Sebuah Koin**, *Dian Ekonomi*, Vol. VII, No. 1, Maret:35-56.
- Hansen, D. R., dan M. M. Mowen. 1997. *Akuntansi Manajemen*, ed. 4, jilid 1 Terjemahan oleh Ancella Hermawan. 1999. Jakarta: Erlangga.
- Nafarin, M., (2004), *Penganggaran Perusahaan*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rahman, F. A., dan B. Supomo, (2003), **Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Keterlibatan Kerja terhadap Senjangan Anggaran dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating**, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 5, No. 2, Agustus: 127-146.
- Rosidi, (2000), **Partisipasi dalam Penganggaran dan Prestasi Manajer: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Informasi Job-Relevant**, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Juni: 1-15.
- Sahmuddin, W. Meiranto, A. Santoso A., dan A. Sinarasri, (2001), **Hubungan Manusia dan Sistem Penganggaran**, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 3, Desember: 533-542.
- Shim, J. K., dan J. G. Siegel. Tanpa tahun. *Penganggaran* Terjemahan oleh Julius Mulyadi dan Neneng Natalia. 2001. Jakarta: Erlangga.