

Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kecamatan Arcamanik Bandung

Trias Wulandari, Rini Lestari, Epi Fitriah

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung

Jl. Tamansari No 1 Bandung 40116

triaswlnr@gmail.com, unirinilestari@gmail.com, epi_fitriah@yahoo.com

Abstract—Budgetary participation and organizational commitment can increase job satisfaction. The phenomenon that occurs in several government agencies especially in the city of Bandung shows that there is still a lack of job satisfaction felt by each individual. This study aims to determine the effect of budgetary participation on job satisfaction and organizational commitment to job satisfaction. The method used in this research is a verification method with a quantitative approach. The data source used in this study is the primary data source using questionnaire data collection techniques. The population of this study is all employees who work in the sub-district of the city of Bandung with a target population of staff, section heads and section heads who work in the Arcamanik District of Bandung. The sampling technique in this study is non probability sampling with convenience sampling. Hypothesis testing used in this study uses multiple regression analysis. The results of hypothesis testing indicate that budgetary participation influences job satisfaction, and organizational commitment affects job satisfaction.

Keywords—Budgeting Participation, Commitment Organizational, Job Satisfaction

Abstract—Partisipasi anggaran dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Fenomena yang terjadi pada beberapa instansi pemerintah khususnya di Kota Bandung menunjukkan bahwa masih kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan setiap individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kecamatan Kota Bandung dengan target populasi staff, kepala bagian dan kepala seksi yang bekerja di Kecamatan Arcamanik Bandung. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah non probability sampling dengan jenis convenience sampling. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci—Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Partisipasi Anggaran

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan organisasi, adapun cara yang bisa dilakukan dengan mewujudkan kepuasan kerja. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, begitupun sebaliknya. Sama halnya seperti yang diungkapkan oleh beberapa ahli bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan yang menggambarkan perasaan emosional pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan dan biasanya berupa suatu hal yang positif.

Selain itu, kepuasan kerja akan tercipta karena adanya keterlibatan karyawan dalam proses penyusunan anggaran, karena anggaran mempunyai dampak langsung terhadap perilaku manusia, terutama bagi orang yang langsung terlibat dalam penyusunan anggaran. Proses penyusunan anggaran tidak boleh hanya dilakukan oleh manajer puncak, tetapi juga disusun secara partisipatif oleh *low management* dan *middle management* sesuai dengan kompetensinya masing-masing (Lestari, 2016)

Dengan adanya keterlibatan karyawan dalam proses penyusunan anggaran akan memotivasi dan mendorong karyawan untuk lebih banyak memberikan kontribusinya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang telah memiliki ikatan emosional tersebut terhadap perusahaan diduga akan memicu tumbuhnya *pride in membership* (kebanggaan dalam keanggotaan) sehingga karyawan akan mengedepankan kepentingan organisasi dan mengenyampingkan kepentingan pribadi. *Pride in membership* dapat tumbuh ketika adanya komitmen [1]. Ketika karyawan telah mendapatkan komitmen dari perusahaan, maka akan terciptalah kepuasan kerja yang tinggi. Sejalan dengan Wibowo (2015) yang menyatakan komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi.

Berikut ini merupakan permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Arcamanik Bandung, dimana kepuasan kerja para pegawainya masih belum terbentuk secara maksimal akibat kurangnya fasilitas yang mendukung untuk para pegawai bekerja. Sebagai contoh : kurangnya fasilitas penunjang untuk mereka bekerja. Seperti masih kurangnya unit komputer dibagian pelayanan, sedangkan pengajuan

barang yang mereka ajukan tidak bisa langsung di proses oleh bagian pengadaan. Berikutnya mengenai proses penyusunan anggaran, kecamatan arcamanik sudah berbasis komputerisasi dalam penyusunan anggarannya. Namun fakta yang terjadi dilapangan adalah aplikasi yang dipakai untuk penyusunan anggaran seringkali down, sehingga menghambat proses penyusunan anggaran tersebut. Keluhan juga dipaparkan oleh pegawai non pns yang menyatakan bahwa gajinya masih jauh dibawah UMK Kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini: "Seberapa besar pengaruh partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Arcamanik dan Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Arcamanik?" Selanjutnya, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh partisipasi anggaran terhadap kepuasan kerja di Kecamatan Arcamanik
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di Kecamatan Arcamanik

II. LANDASAN TEORI

A. Partisipasi anggaran

Hansen dan Mowen (2013:223) mengungkapkan bahwa partisipasi anggaran merupakan pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer yang akan bertanggung jawab atas kinerja anggaran, untuk berpartisipasi dalam pengembangan anggaran. Partisipasi dalam proses penyusunan anggaran juga keikutsertaan para manajer dalam memutuskan anggaran mengenai rangkaian kegiatan di masa yang akan ditempuh oleh manajer tersebut dalam pencapaian sasaran anggaran [2]. Selanjutnya, Nafarin (2012:11) menyebutkan bahwa partisipasi anggaran merupakan tingkat seberapa jauh keterlibatan dan pengaruh individu di dalam menentukan dan menyusun anggaran yang ada di dalam divisi atau bagiannya, baik secara periodik maupun tahunan.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan partisipasi anggaran adalah keikutsertaan para manajer dan bawahan secara komunikatif dalam proses penyusunan anggaran untuk mencapai suatu sasaran anggaran dalam suatu pusat pertanggungjawaban. Milani [3] menjelaskan terdapat enam dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat keterlibatan manajer dalam penyusunan anggaran, yaitu:

1. Keikutsertaan dalam penyusunan anggaran.
2. Kepuasan atas kontribusi yang dirasakan dalam penyusunan anggaran.
3. Kebutuhan memberikan pendapat.
4. Kerelaan memberikan pendapat.
5. Pengaruh manajer dalam penentuan jumlah anggaran final yang menjadi tanggungjawabnya.

6. Frekuensi atasan meminta pendapat saat anggaran disusun.

B. Komitmen Organisasi

Secara definisi, komitmen organisasi (*organizational commitment*) sendiri merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya [4]. Komitmen organisasi juga berkaitan dengan tingkat keterlibatan individu dengan organisasi dimana mereka bekerja dan bersedia untuk tetap tinggal di organisasi tersebut [5]. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang dimiliki individu yang mencerminkan kesetiiaannya terhadap keadaan yang ada pada organisasi, sehingga tetap bertahan untuk menjadi keanggotaan organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2007:74) mengemukakan tiga dimensi terpisah komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen afektif berhubungan dengan perasaan emosional untuk organisasi. Proses pembentukan komitmen afektif dikembangkan dengan pelaksanaan sistem reward dan punishment, sebagai bentuk kontribusi keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian reward dan punishment, sesuai dengan tingkat keberhasilan atau kegagalan serta bagaimana kondisi perusahaan.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan berhubungan dengan nilai ekonomi dimana lebih baik bertahan dalam organisasi daripada meninggalkan organisasi tersebut. *Continuance Commitment* muncul akibat adanya kebutuhan dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku yang terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan didalam organisasi.

3. Komitmen Normatif (Normative Commitment).

Komitmen normatif berhubungan dengan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral/etis.

C. Kepuasan Kerja

Jewel dan Siegall (1998) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Didukung dengan pendapat dari Sutrisno (2010:75) yang mengatakan kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menyenangkan/tidak menyenangkan para pegawai dalam memandang pekerjaannya. Hal ini berupa sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja juga bagian dari ekspresi SDM terhadap hasil atau prestasi yang dihasilkan (Sri Widodo, 2015:133).

Umar (2005:36) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat diukur menggunakan Job Descriptive Index (JDI), dimana terdapat 5 dimensi untuk mengukur kepuasan kerja dari pekerjaan yang dimiliki individu, yaitu:

1. *Job it self* (pekerjaan itu sendiri)
2. *Supervision* (atasan)
3. *Pay* (imbalan)
4. *Promotion* (kesempatan promosi)
5. *Co-workers* (rekan kerja)

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat beberapa pengujian diantaranya :

A. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 1. PERSAMAAN REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	864.714	1333.740		.648	.522
	PARTISIPASI_ANGGARAN	.908	.116	.729	7.796	.000
	KOMITMEN_ORGANISASI	.267	.093	.268	2.870	.008

Dari *output* di atas diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 864.714 + 0.908 PA + 0.267 KO + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstantanya yaitu 864.714, artinya tanpa adanya partisipasi anggaran dan komitmen organisasi maka kepuasan kerja sudah memiliki nilai sebesar 864.714 satuan.
2. Nilai koefisien regresi partisipasi anggaran adalah 0,908, dimana setiap peningkatan 1 satuan partisipasi anggaran, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,908 satuan dengan asumsi nilai variabel selain partisipasi anggaran dianggap tetap atau tidak ada perubahan.
3. Nilai koefisien regresi implementasi komitmen organisasi adalah sebesar 0,267, artinya setiap peningkatan 1 satuan komitmen organisasi, maka

kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,267 satuan dengan asumsi nilai variabel selain komitmen organisasi dianggap tetap atau tidak ada perubahan.

Pengujian Hipotesis

A. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

TABEL 2 HASIL UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	836603440.3	2	418301720.1	133.505	.000 ^b
	Residual	84597257.58	27	3133231.762		
	Total	921200697.9	29			

^a Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA
^b Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, PARTISIPASI_ANGGARAN

Dari output diatas diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% / 0,05. Artinya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara partisipasi anggaran dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja, sehingga bentuk pengujian hipotesisnya adalah H0 ditolak dan Ha diterima.

B. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

TABEL 3. HASIL UJI SECARA PARSIAL (UJI T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	864.714	1333.740		.648	.522
	PARTISIPASI_ANGGARAN	.908	.116	.729	7.796	.000
	KOMITMEN_ORGANISASI	.267	.093	.268	2.870	.008

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan hasil uji hipotesis sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} 7,796 dan t_{tabel} 1,701 dengan arah positif karena nilai t_{hitung} 7,796 \geq t_{tabel} 1,701 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara partisipasi anggaran terhadap kepuasan kerja pada para pegawai kantor kecamatan Arcamanik Bandung.

2. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh thitung 2,870 dan tabel 1,701 dengan arah positif karena nilai thitung $2,870 \geq$ tabel 1,701 dan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada para pegawai kantor kecamatan Arcamanik Bandung.

C. Pengujian Koefisien Determinasi

TABEL 4. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.901	1770.094

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, PARTISIPASI_ANGGARAN
 b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA
 Sumber : hasil pengolahan SPSS versi 20,2020

Dilihat dari tabel 4 tersebut , dapat dilihat bahwa nilai R square (R^2) adalah 0,908, tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh partisipasi anggaran dan komitmen organisasi adalah sebesar 90,8% dan sisanya sebesar 9,2% dapat dipengaruhi oleh variabel selain partisipasi anggaran dan komitmen organisasi.

Pembahasan

A. Partisipasi Anggaran pada Karyawan Kecamatan Arcamanik Bandung

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari partisipasi anggaran terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh t_{hitung} 7,796 dan t_{tabel} 1,701 dengan arah positif karena nilai t_{hitung} $7,796 \geq t_{tabel}$ 1,701 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan H_a diterima dan H_0 ditolak, serta dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara partisipasi anggaran terhadap kepuasan kerja pada para pegawai kantor kecamatan Arcamanik Bandung.

B. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} 2,870 dan t_{tabel} 1,701 dengan arah positif karena nilai t_{hitung} $2,870 \geq t_{tabel}$ 1,701 dan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan H_a diterima dan H_0 ditolak, serta dapat

diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada para pegawai kantor kecamatan Arcamanik Bandung.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh partisipasi anggaran terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 68,38% dan signifikan secara statistik
2. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 22,46% dan signifikan secara statistik

V. SARAN

1. Berdasarkan penelitian diatas untuk partisipasi anggaran dirasa sudah cukup baik karena mampu melibatkan atasan dan bawahan dalam setiap proses penyusunannya, namun faktanya Kecamatan Arcamanik masih belum sepenuhnya merealisasikan anggaran yang telah dibuat tersebut .Sebaiknya, kepala seksi yang bertanggung jawab dalam setiap bagiannya mampu memrioritaskan sesuai kebutuhan anggaran yang sudah disusun agar bisa terlaksana sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.
2. Diperlukannya kepekaan dari para atasan untuk lebih memperhatikan kebutuhan setiap anggotanya agar timbul rasa nyaman dan meminimalisir keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan yang lain dengan cara melakukan upgrading dan pelatihan kepada karyawannya secara berkala ataupun mengadakan family gathering supaya meningkatkan kedekatan emosional satu dengan yang lain.
3. Berdasarkan penelitian diatas untuk kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan kembali, dimana terdapat indikator yang masih memiliki skor terendah yaitu indikator gaji (pay). Penulis menyarankan kantor Kecamatan Arcamanik Bandung lebih memperhatikan gaji yang diberikan kepada karyawannya seperti membayarkan gaji dengan tepat waktu. Kantor Kecamatan Arcamanik juga perlu mengetahui keinginan karyawan akan jenis intensif yang paling baik dan sesuai, dimana karyawan dapat menerimanya dan meningkatkan kepuasan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Robbins, J. (2007).

- Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Mulyadi. (2001). Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat & Rekayasa. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Sidabutar, C. A. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama.
- [4] Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Wibowo. (2015). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- [6] Agtia, I. O. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kepuasan Kerja: Pride In Membership sebagai Variabel Mediating. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung.
- [7] Hansen, D. R. (2013). Akuntansi Manajerial Edisi 8. (D. A. Kwary, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Hatta, A. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kepuasan Kerja. Bandung: Universitas Islam Bandung.
- [9] Jewel, L. N. (1998). Psikologi Industri/Organisasi Modern. (A. H. Pudjaatmaka, & Maetasari, Penerj.) Jakarta: Archan.
- [10] Kotler, P. (2008). Manajemen Pemasaran (12 ed.). Jakarta.
- [11] Leach-Lopez, M. A., Stammerjohan, W. W., & Lee, K. S. (200p). Budget Participation and Job Performance of South Korean Managers. Mediated by job Satisfaction and Job Relevant Information. Management Research News, 32 no. 3, 220-238. Diambil kembali dari <https://doi.org/10.1108/01409170910943093>
- [12] Mangkunegara, A.P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan (Vol. 12). Bandung: Rosdakarya.
- [13] Nafarin, M. (2012). Penganggaran Perusahaan. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Pongawa, V. &. (2013). Pengaruh Budgeting Participation terhadap Job Satisfaction pada Sektor Manufaktur di Surabaya. Bussines Accounting Review, 1 No. 2.
- [15] Puspaningsih, A. (2003,desember). "Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer:Role Ambiguity sebagai Variabel Antara". 7 No. 2.
- [16] _____ (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [17] Sinuraya, C. (2009). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Diambil kembali dari <http://repository.maranatha.edu/id/eprint/1512>
- [18] Soedarso, S. W. (2015). Manajemen SDM : teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dalam globalisasi. Bandung: Manggu Media.
- [19] Sugiyono, P. D. (2017).Metode Penelitian Bisnis .Bandung: Alfabeta
- [20] _____ (2014).Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [21] Sukmantari, D.A.,&Wirasedana, I. W. (2015). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Manajerial Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- [22] Sundarisa, E. (2014).PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. Diambil kembali dari <http://eprints.umk.ac.id/id/eprint/3576>
- [23] Sutrisno. (2010). Definisi dan Teori Kepuasan Kerja (Vol. 75).
- [24] Trisnarningsih, S. (2003, Mei). "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Auditor:Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah)". Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, 6 No. 2.
- [25] Umar, H. (2005). Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.