

Partisipasi Anggaran dan Orientasi Tujuan Sistem Organisasi sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Orientasi Profesional dan Konflik Peran pada Rumah Sakit Di Prop. Bengkulu

Isma Coryanata
Email : Ismacoryanata@gmail.com
Universitas Bengkulu

ABSTRACT

This research is aimed to examined empirically whether budget participation and orientation of organizational goal system as the moderating variables influence the relation between professional orientation and role conflict on hospitals in Bengkulu. Directly questionnaires were distributed to 50 managers from hospitals in Bengkulu by purposive sampling . The responses from 36 managers (72,9%) were analyzed by using regression analysis. The result indicated that budget participation as a moderating variable did not affecte the relation between professional orientation and role conflict but organizational goal system as a moderating variable affected the relation between professional orientation and role conflict.

Key words: *Budget Participation, Role Conflict, Professional Orientation, Organizational Goal System*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara empiris apakah partisipasi anggaran dan orientasi sistem tujuan organisasi sebagai variabel moderating mempengaruhi yang hubungan antara orientasi profesional dan konflik peran di rumah sakit di Bengkulu. Langsung kuesioner dibagikan kepada 50 manajer dari rumah sakit di Bengkulu secara purposive sampling. Tanggapan dari 36 manajer (72,9%) dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran sebagai variabel moderasi tidak mempengaruhi hubungan antara orientasi profesional dan konflik peran tetapi sistem tujuan organisasi sebagai variabel moderasi mempengaruhi hubungan antara orientasi profesional dan konflik peran.

Kata kunci: Partisipasi Anggaran, Konflik Peran, Orientasi Profesional, Sistem Tujuan Organisasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dalam melakukan berbagai perubahan agar tetap *survive*, begitu juga dengan rumah sakit, yang mana mulai dikelola secara ekonomis tanpa harus meninggalkan fungsi sosial. Perubahan tersebut didorong oleh perkembangan ilmu dan teknologi, sehingga sangat diperlukan sistem pengendalian manajemen yang berfokus pada unit-unit organisasi sebagai pusat pertanggungjawaban. Unit ini adalah basis perencanaan, pengendalian, penilaian kinerja, dan untuk menjamin terlaksananya strategi organisasi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Pusat pertanggungjawaban merupakan bagian yang paling berkompeten untuk menyiapkan anggaran karena merekalah yang paling dekat dan berhubungan dengan aktivitas pelayanan masyarakat (Mardiasmo, 2002).

Pada dasarnya, penganggaran merupakan mekanisme pengendalian administratif yang didesain menurut prinsip pengendalian birokrasi. Pengendalian ini diperlukan untuk mengendalikan perilaku yang mendominasi keputusan dalam pemberian pelayanan yang biasanya kurang mempertimbangkan konsekuensi finansial (Chua & Dageling, 1991) dalam Abernethy & Stoelwinder (1995). Seharusnya mereka memahami tujuan organisasi terutama bagi yang bertanggung jawab manajerial (Argyris, 1973) dalam Abernethy & Comerford (1999).

Umumnya profesional menolak seperangkat nilai-nilai manajerial karena telah terlatih dan disosialisasikan mengembangkan orientasi nilai berdasarkan etika profesi sehingga cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai profesional. Mereka akan mengalami konflik peran jika diharuskan berpartisipasi dalam pengendalian administratif (Abernethy & Stoelwinder, 1995).

Munculnya konflik peran atas penerapan penganggaran pada organisasi yang didominasi oleh profesional perlu mendapat perhatian serius, karena dapat menimbulkan dampak merugikan yakni menurunnya kepuasan kerja, menurunkan kinerja dan meningkatkan ketegangan kerja, serta menurunkan komitmen terhadap organisasi. Konflik peran profesional - manajerial dapat dicegah dengan menghindari keterlibatan profesional dalam pengendalian administratif. Menurut Abernethy & Comerford (1999) berdasarkan penelitian terhadap dokter dan perawat yang menjabat kepala unit rumah sakit, ahli medis yang memiliki orientasi profesional yang tinggi dan berpartisipasi dalam anggaran rumah sakit tidak perlu mengalami konflik peran, apabila mereka mempunyai nilai-nilai manajerial (berorientasi terhadap tujuan sistem rumah sakit). Selanjutnya

Mutmainah (2000) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa interaksi antara orientasi profesional dan orientasi tujuan sistem tidak berpengaruh negatif terhadap konflik peran profesional manajerial pada lingkungan akuntan publik yang berpartisipasi dalam penganggaran. Ia menduga kekuatan orientasi profesional/organisasional merupakan fungsi keprofesionalan.

Ketidakkonsistenan penelitian di atas, mendorong peneliti untuk menguji kembali penelitian Abernethy & Comerford (1999) dengan mengambil responden dokter dan perawat yang menjabat sebagai kepala unit rumah sakit di Prop. Bengkulu. Rumah sakit merupakan salah satu lembaga kesehatan, yang aktivitasnya tidak terlepas dari masalah penganggaran, partisipasi dari para manajer dalam penyusunan anggaran, komitmen organisasi, strategi, serta ketidakpastian lingkungan. Dengan semakin besar persaingan yang dihadapi setiap rumah sakit dituntut untuk mengembangkan organisasinya seefisien dan seefektif mungkin, sehingga mampu bersaing secara berkelanjutan (*Competitive Advatage*). Hal ini mengharuskan pimpinan rumah sakit untuk dapat meningkatkan kinerja manajerialnya agar tidak kehilangan eksistensinya di masyarakat. Selain itu rumah sakit mempunyai otonomi sendiri-sendiri dalam menentukan sistem penganggarnya, sehingga mampu mengendalikan organisasi dengan lebih baik serta mampu berkiprah sebagai mitra masyarakat dalam menyelenggarakan program kesehatan di Indonesia khususnya di Prop. Bengkulu.

Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, integrasi profesional dalam manajerial dan berpartisipasi dalam penganggaran rumah sakit sangat dibutuhkan, meskipun secara potensial keterlibatan tersebut menimbulkan konflik peran. Perumusan masalah dapat dinyatakan dengan pertanyaan; apakah variabel moderat partisipasi anggaran dapat memoderasi hubungan antara orientasi profesional dan konflik peran profesional manajerial dalam penganggaran rumah sakit dan apakah orientasi tujuan sistem organisasi yang dimiliki profesional manajerial dapat memoderasi hubungan antara orientasi profesional yang dimiliki dengan konflik peran yang dialami.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris, pengaruh *moderating* variabel partisipasi anggaran dan orientasi tujuan sistem organisasi terhadap hubungan antara orientasi profesional dan konflik peran di rumah sakit, dan untuk menguji faktor-faktor kontijensi yang mempengaruhi hubungan antara orientasi profesional dan konflik peran profesional manajerial di rumah sakit di Prop. Bengkulu.

Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini dapat dipenuhi, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

- (1) Bagi akademisi, memperluas/menambah literature yang berhubungan dengan konflik peran, terutama konflik peran profesional manajerial di rumah sakit.
- (2) Bagi praktisi (akuntan), menambah wawasan dalam menyusun sistem pengendalian internal pada rumah sakit.
- (3) Bagi rumahsakit, meningkatkan pemahaman terhadap perencanaan, implementasi sistem pengendalian manajemen, dan konflik peran yang mungkin muncul sehubungan dengan adanya integrasi profesional dalam struktur manajerial dalam rangka meningkatkan efisiensi, efektifitas, serta kinerja rumah sakit.

TINJAUAN PUSTAKA

Orientasi Profesional

Anton *et al.*, (1988) mendefinisikan orientasi adalah peninjauan untuk menentukan sikap yang tepat dan benar sedangkan profesi merupakan bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian. Seorang profesional adalah seorang yang melakukan pekerjaan purna waktu, hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan keahlian yang tinggi, punya komitmen pribadi untuk melibatkan dirinya dengan giat, tekun, dan serius dalam menjalankan profesinya.

Orientasi terhadap nilai profesional pada dasarnya merupakan motif perilaku individu dari refleksi berbagai kejiwaan: pengetahuan, keinginan, kehendak, minat, motivasi, persepsi, sikap dan sebagainya. Gejala itu dipengaruhi oleh berbagai faktor: pengalaman, keyakinan, sarana fisik dan sosio-budaya masyarakat. Menurut WHO (1996) perilaku individu dapat diubah dengan menggunakan cara sebagai berikut: (1) kekuatan/kekuasaan agar seseorang mau melakukan (berperilaku) sesuai yang diharapkan undang-undang dan peraturan, (2) pemberian informasi, dan (3) media diskusi dan partisipasi. Perubahan tersebut kemudian dikelompokkan menjadi tiga yaitu: (1) alamiah (*natural change*), perubahan yang disebabkan oleh perubahan lingkungan, (2) terencana (*planned change*), dan (3) perubahan karena adanya kesediaan untuk berubah (*readiness to change*).

Partisipasi Anggaran

Pada dasarnya partisipasi merupakan proses yang wajar dalam sebuah organisasi, dimana individu terlibat secara langsung dalam pembuatan yang akan berpengaruh terhadap dirinya. Kontribusi terbesar dari proses penyusunan anggaran akan terjadi, jika bawahan dilibatkan untuk berpartisipasi dalam penyusunan anggaran (Argyris, 1952), karena tingkat

keterlibatan bawahan dalam proses penyusunan anggaran merupakan faktor utama yang membedakan antara anggaran partisipatif dan anggaran non partisipatif (Milani, 1975).

Anggaran yang disusun dengan melibatkan bawahan lebih memungkinkan untuk melakukan negosiasi dengan atasan mengenai target anggaran yang mungkin bisa dicapai (Brownell dan McInnes, 1986). Oleh sebab itu, aspirasi bawahan akan lebih diperhatikan atasan dalam proses penyusunan anggaran partisipatif dibanding non partisipatif (Stedry, 1960).

Dengan mengadopsi pendekatan kontinjensi, maka penelitian partisipasi anggaran dapat digunakan untuk mengidentifikasi berbagai faktor penting yang dapat menentukan hubungan antara tingkat partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajemen. Pendukung terhadap pendekatan ini berpendapat, bahwa partisipasi anggaran menjadi tidak efektif dalam semua kondisi, akan tetapi efektifitas partisipasi tergantung faktor-faktor tertentu. Beberapa peneliti mengidentifikasi bahwa dampak kinerja dari partisipasi anggaran dipengaruhi oleh faktor psikologi, seperti motivasi, *locus of control* dan *attitude* (sikap) serta dipengaruhi juga oleh faktor organisasi, seperti level desentralisasi dan gaya kepemimpinan dan faktor lingkungan, seperti ketidakpastian lingkungan dan *volatility* (Riyanto, 1999).

Dalam studi yang dilakukan Simon et al., (1954) menemukan bahwa karakteristik anggaran sangat dibutuhkan untuk menentukan diterimanya sebuah anggaran oleh *budgetees*. Mereka juga mengatakan bahwa dorongan akan meningkat apabila anggaran yang diterima itu lebih akurat, lebih rasional dan lebih terkendali, sehingga menumbuhkan partisipasi yang tinggi. Selanjutnya Durbar (1971) menyatakan bahwa partisipasi akan menumbuhkan sifat ego yang lebih besar diantara orang-orang yang terlibat dalam penyusunan anggaran. Sedangkan Sweringa dan Moncur (1975) menemukan bahwa partisipasi merupakan faktor penting untuk memprediksi hubungan partisipasi dengan perilaku. Milani (1975) menyatakan bahwa meningkatnya partisipasi berhubungan erat dengan sikap positif terhadap pekerjaan dan perusahaan. Hal ini menunjukkan partisipasi dengan kinerja pekerjaan sangat berhubungan.

Orientasi Tujuan Sistem Organisasi

Sistem adalah susunan yang teratur dari: pandangan, teori, dan azas (Anton et al., 1988). Tujuan sistem adalah seperangkat tujuan yang berkaitan dengan kondisi organisasi yang diinginkan, meliputi tujuan-tujuan manajerial seperti efisiensi, adaptasi, integrasi, pertumbuhan, stabilitas, kesatuan dan akuntabilitas finansial (Abernethy & Stoelwinder, 1995). Seseorang dapat mengadopsi nilai-nilai manajerial bila memiliki orientasi tujuan sistem organisasi yang tinggi apakah ia terlibat dalam peran manajerial maupun tidak (Abernethy & Comerford, 1999).

Konflik Peran

Peran merupakan seperangkat pengharapan yang ditujukan kepada pemegang jabatan pada posisi tertentu (Collins *et al.*, 1995). Teori peranan menunjukkan bahwa individu akan mengalami konflik peran apabila ada dua atau lebih tekanan terjadi bersamaan yang ditujukan pada seseorang, individu yang mematuhi salah satu diantaranya akan mengalami konflik atau tidak mungkin mematuhi yang lainnya (Gregson, 1994). Welfare dan Snock (1962), Bamber *et al.* (1989) dalam Hudayati (2000) membagi konflik menjadi tiga tipe yaitu: (1) Konflik peran antara personal seseorang dengan peran yang diharapkan, (2) konflik yang terjadi karena harapan yang kontradiktif tentang bagaimana suatu peran harus dijalankan (*intra-role conflict*). Rizzo, House & Lirtzman (1970) mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan konflik peran sebagai berikut: (1) karena perbandingan antara waktu, sumber daya, kemampuan, atau nilai individu dengan perilaku peran yang sudah digariskan, (2) karena dua atau lebih peran yang harus dijalankan seorang individu, dan (3) karena kebijakan, standar evaluasi, permintaan dan pengharapan yang bertentangan.

Konflik Peran Profesional - Manajerial

Menurut Robert (1993) konflik-konflik yang terjadi dalam hubungan profesional dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu (1) faktor-faktor inheren yang ada dalam suatu hubungan, meliputi penerimaan atau penolakan terhadap peraturan yang mengatur hubungan tersebut, (2) faktor-faktor yang berhubungan dengan karakteristik dan kepribadian dari yang terlibat dalam hubungan tersebut, cara mereka menilai dan memperlakukan orang lain, serta (3) faktor-faktor yang berhubungan dengan evaluasi terhadap situasi, termasuk penggunaan bahasa dan perbedaan asumsi yang memperbesar kesalahpahaman.

Copur (1990) menjelaskan factor yang menyebabkan timbulnya konflik peran oleh professional sebagai berikut: (1) tugas-tugas birokrasi lebih bersifat parsial dengan pelatihan yang singkat dan dilakukan dalam organisasi, kepatuhan/ketaatan diawasi dan dikendalikan berdasarkan jenjang hirarki, sedangkan pekerjaan professional bersifat keseluruhan dengan pelatihan yang membutuhkan waktu lama di luar organisasi dan pengendalian dilakukan oleh teman sejawat dan (2) para birokrat loyal kepada organisasi dan meligitimasi tindakan mereka berdasarkan aturan-aturan organisasi, sedangkan professional lebih loyal pada profesi, dan meligitimasi tindakan mereka berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Ketaatan professional diperoleh melalui sosialisasi dan internalisasi norma etika yang diterapkan oleh asosiasi profesi.

Raelin *et al* (1985) dalam Abernethy & Stoelwinder (1995) berpendapat bahwa penyebab ketidaksesuaian peran yang dialami oleh professional yang bekerja dalam organisasi adalah: (1) profesional terus-menerus menuntut otonomi terhadap pekerjaan dan kondisi kerja serta

membawa sendiri keahlian khusus ke dalam organisasi dan menghendaki agar mereka yang memutuskan bagaimana akan menggunakan keahlian tersebut, (2) professional cenderung bertanggung jawab terhadap profesi yang sudah dipilihnya dan memihak pada profesi daripada organisasi tempat mereka bekerja, dan (3) professional setia pada norma dan standar yang ditetapkan oleh organisasi profesinya dibandingkan dengan yang ditetapkan oleh atasan tempat mereka bekerja. Hal ini dikarenakan harapan yang dihubungkan dengan peran seorang professional secara potensial akan menimbulkan konflik jika harus memenuhi harapan yang berkaitan dengan peran mereka sebagai birokrat (Rizzo et al, 1970). Nilai-nilai yang ada dalam organisasi berusaha agar organisasi selalu *exist* dan *survive*, dengan menekankan pada efisiensi dan produktifitas atas penggunaan sumber daya, sedangkan keputusan yang dibuat oleh professional kadang-kadang tidak mempertimbangkan konsekuensi finansial (Abernethy & Stoelwinder, 1995)

Konflik peran yang timbul akibat kondisi yang penuh tekanan dapat diminimalkan dengan menciptakan kondisi-kondisi yang bisa mengurangi tekanan tersebut. Parker *et al.* (1989) mengemukakan bahwa strategi mendasar mengurangi stress, terutama yang disebabkan oleh ketidakjelasan peran, konflik peran dan rendahnya tingkat kepuasan adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif: *mutual support*, keterbukaan, komunikasi serta berpartisipasi dalam pengendalian.

Dari beberapa penelitian menunjukkan perbedaan tentang hubungan partisipasi profesional dalam penganggaran dengan konflik peran. Oleh karena itu, peneliti mencoba membuktikan apakah partisipasi dosen dalam anggaran perguruan tinggi akan memoderasi timbulnya konflik peran dengan hipotesis yang peneliti ajukan adalah:

H₁: Partisipasi anggaran memperkuat hubungan antara orientasi profesional dan konflik peran dalam proses penganggaran

Untuk memastikan, apakah orientasi tujuan sistem organisasi dapat mengurangi konflik peran profesional-manajerial, maka hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H₂: Orientasi tujuan sistem organisasi memperlemah hubungan antara orientasi profesional dan konflik peran profesional yang berpartisipasi dalam proses penganggaran

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah rumah sakit di Prop. Bengkulu. Sampel penelitiannya adalah para manajer (kepala unit) dari seluruh rumah sakit di Prop. Bengkulu. Cara pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling (judgmental sampling)*. Data diperoleh dengan

membuat daftar pertanyaan (kuisisioner) yang disampaikan melalui jasa pos kepada para responden. Sebelum dilakukan pengolahan data terlebih dahulu dilakukan tes validitas dan reliabilitas atas data tersebut. Uji ini dilakukan untuk mengetahui akurasi dan konsisten data yang dikumpulkan dari penggunaan pengukuran (Huck dan Cormier, 1996; Hair, 1995).

Waktu pengumpulan data selama tiga minggu. Perhitungan tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada table 1 berikut:

Insert

Tabel 1 (Sampel dan Tingkat Pengembalian)

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Konflik Peran (KP), sedangkan variabel independen terdiri dari Orientasi Profesional (OP), Partisipasi Anggaran (PA), dan Orientasi Tujuan Sistem Organisasi (OTS). Variabel PA dan OTS berfungsi sebagai *moderating variable*.

Konflik Peran (KP)

Variabel KP diukur dengan delapan instrumen dengan skala likert tujuh point yang dikembangkan oleh Rizzo et al (1970) kemudian digunakan Abernethy & Comerford (1999), Hidayati (2000) dan Mutmainah (2000).

Orietasi Profesional (OP)

Instrumen yang digunakan bukan untuk mengukur keprofesionalan seseorang ataupun perilaku profesi, tetapi lebih merupakan proksi yang dianggap berhubungan dengan OP (lawan dari OTS organisasi/orientasi manajerial). Instrumen ini memfokuskan pada usaha mendapatkan pengetahuan akademis untuk meningkatkan keahlian dan memperoleh serta mempertahankan otonomi berupa aktivitas penelitian dan penulisan karya ilmiah. OP diukur dengan lima instrumen yang dikembangkan Miller & Wager (1971). Instrumen ini juga digunakan Abernethy & Comerford (1999), Hidayati (2000) dan Mutmainah (2000).

Partisipasi Anggaran (PA)

Variabel Partisipasi Anggaran (PA) diukur dengan tujuh instrumen. Instrumen ini dikembangkan oleh Milani (1975). Responden diminta memilih salah satu nilai dalam skala likert 1 sampai 7. Instrumen ini juga digunakan Abernethy & Comerford (1999), Hidayati (2000) dan Mutmainah (2000).

Orientasi Tujuan Sistem Organisasi (OTS)

Konstruk OTS mencakup komitmen individu pada tujuan dan nilai-nilai manajerial yang direfleksikan pada perilaku dan diarahkan untuk pencapaian tujuan manajerial yakni efisinsi dan pertanggungjawaban (Perrow, 1979) dalam Abernethy & Comerford (1999). Untuk mengukur

variabel ini digunakan sepuluh instrumen dengan skala likert tujuh point. Instrumen ini didasari oleh Perrow (1979). Instrumen ini juga digunakan oleh Abernethy & Comerford (1999), Hidayati (2000) dan Mutmainah (2000).

Model penelitian

Berdasarkan permasalahan dan literature yang ada, maka hubungan antara variabel yang dihipotesiskan, dinyatakan dalam gambar 1 di bawah ini:

Insert

Gambar 1 (Pengaruh *Moderating Variable* Partisipasi Anggaran dan Orientasi Tujuan Sistem Organisasi Terhadap Hubungan Antara Orientasi Profesional dan Konflik Peran)

Analisis Data

Untuk menguji hipotesis digunakan regresi berganda (*multiple regression*) dengan bentuk interaksi secara keseluruhan. Pengolahan data dilakukan dengan SPSS versi 10 *for windows* (Santoso, 2001). Pengujian hipotesis dilakukan setelah model regresi berganda yang digunakan bebas dari pelanggaran asumsi klasik, agar hasil pengujian dapat diinterpretasikan dengan tepat. Persamaan regresi untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji hipotesis 1 (H_1)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Dimana: Y = Konflik Peran

a = Konstanta Anggaran

X_1 = Orientasi Profesional

X_2 = Partisipasi Anggaran

$X_1 X_2$ = Interaksi antara X_1 dan X_2

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

2. Untuk menguji hipotesis 2 (H_2)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_4 X_3 + \beta_5 X_1 X_3 + e \dots \dots \dots (2)$$

Dimana: Y = Konflik Peran

X_3 = Orientasi Tujuan Sistem Organisasi

$X_1 X_3$ = Interaksi antara X_1 dan X_3

$\beta_1 \beta_4 \beta_5$ = Koefisien Regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor (*factor analysis*) dengan *varimax rotation*. Data yang dapat dilakukan analisis faktor bila *Kaiser's MSA* di atas 0,5 (Kaiser & Rice, 1974) dan item yang dimasukkan dalam analisis faktor adalah item-item yang

memiliki *factor loading* (muatan faktor) lebih dari 0,40 (Chia, 1995) dalam Edfan (2001). Instrumen dikatakan *reliable* apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0.50 (Nunnally, 1967) dalam Edfan (2001). Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk semua variabel dirangkum pada tabel 2.

Insert

Tabel 2 (Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas)

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa instrumen ini layak digunakan untuk mengukur variabel konflik peran, partisipasi anggaran, orientasi profesional dan orientasi tujuan system organisasi.

Statistik Deskriptif

Analisa data didasarkan dari jawaban responden yang terkumpul sebanyak 89 responden. Dari data yang diperoleh maka dapat diketahui statistik deskriptif seperti yang tampak pada tabel 3 berikut ini.

Insert

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian Gejala Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, hasil perhitungan *collinearity-coefficients* statistik untuk ketiga variabel independen mempunyai angka *VIF* dibawah 10 dan nilai *tolerance* mendekati angka 1. Ringkasan hasil *collinearity statistics* dapat dilihat pada tabel 4.

Insert

Tabel 4 Hasil Perhitungan Pengujian Multikolinearitas

Pengujian Gejala Heterokedastisitas

Untuk menguji pengaruh heterokedastisitas, penelitian ini menggunakan pengujian *corelasi Spearman's*. Heterokedastisitas ada apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ berarti tidak terjadi *heterokedastisitas*. Hasil pengujian *heterokedastisitas* dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini.

Insert

Tabel 5 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Pengujian Gejala Autokorelasi

Uji gejala *autokorelasi* dilakukan dengan melihat hasil Durbin Watson. Apabila D-W dibawah -2 berarti ada *autokorelasi* positif. Apabila D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada *autokorelasi*, dan apabila angka D-W di atas +2 berarti ada *autokorelasi* negatif (Santoso, 2001). Penelitian

ini menghasilkan angka D-W sebesar 1,556 dan ini berarti tidak ditemukan adanya *autokorelasi* antar variabel.

Pengujian Kenormalan Data

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorof-Smirnof* pada *alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorof-Smirnof* lebih besar dari 0,05 berarti data normal. Ringkasan hasil pengujian dapat dilihat pada table 6.

Insert

Tabel 6 Hasil Pengujian Kenormalan Data

Pengujian Hipotesa (1):

Hasil analisa regresi disajikan dalam tabel 7:

Insert

Tabel 7 Partisipasi anggaran memperkuat hubungan antara orientasi profesional dan konflik peran dalam proses penganggaran

Hasil analisa regresi yang disajikan dalam tabel 7 menunjukkan bahwa secara signifikan interaksi antara orientasi profesional dengan partisipasi anggaran tidak mempengaruhi konflik peran. Pengujian ini membuktikan bahwa PA memoderasi hubungan antara OP dan KP tidak didukung, atau PA hanya berpengaruh terhadap KP tetapi bukan merupakan variabel yang dapat memperkuat/memperlemah KP yang dialami dokter secara signifikan sehubungan dengan OP yang mereka miliki. Temuan ini konsisten dengan temuan Hidayati (2001) tetapi tidak konsisten dengan temuan Abernethy & Comerford (199). Penelitian ini menggunakan sampel dan lokasi penelitian yang berbeda dengan penelitian Abernethy & Comerford (1999). Responden Abernethy & Comerford (1999) adalah dokter dan perawat satu rumah sakit pendidikan yang terbesar di Australia. Penelitian ini adalah Rumah Sakit yang ada di Prop. Bengkulu baik negeri maupun swasta. Dimungkinkan adanya perbedaan kultur budaya organisasi, perilaku, norma, nilai, bentuk dan struktur organisasi serta proses penganggaran, baik untuk masing-masing unit maupun rumah sakit secara keseluruhan.

Dari hasil tersebut dapat dikemukakan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil pengujian adalah:

$$Y = 47,300 - 1,343 X_1 - 0,473 X_2 + 0,046 X_1X_2$$

Pengujian Hipotesa (2):

Hasil analisa regresi disajikan dalam tabel 8 di bawah ini.

Insert

Tabel 8 Orientasi Tujuan Sistem Organisasi memperkuat hubungan antara Orientasi Profesional dan Konflik Peran dalam proses penganggaran

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 123,724 - 3,175 X_1 - 1,402 X_3 + 0,059 X_1X_3$$

Menurut hasil analisis pada tabel 8, interaksi antara orientasi professional dan orientasi tujuan system organisasi (β_5) koefisiennya positif menunjukkan sebesar 0,059 dengan tingkat signifikansi pada p 0,005. Artinya, orientasi tujuan sistem organisasi mempunyai pengaruh moderating terhadap hubungan antara orientasi professional dan konflik peran. Dengan demikian, hasil penelitian mendukung hipotesis (2) . Ini menunjukkan bahwa orientasi professional yang tinggi akan mengalami konflik peran apabila mereka juga berorientasi terhadap tujuan system organisasi. Hal ini tidak mendukung penelitian Abernethy & Comerford (1999) bahwa konflik peran yang dialami dokter dengan orientasi professional yang tinggi dapat dikurangi ketika berpartisipasi dalam anggaran rumah sakit, asalkan mereka memiliki orientasi tujuan system rumah sakit (nilai-nilai manajerial).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah keberadaan variable moderating partisipasi anggaran dan orientasi manajerial akan memengaruhi konflik peran yang dialami dokter yang terlibat dalam struktur manajerial dan berpartisipasi pada proses penganggaran rumah sakit.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa secara empiris hipotesis pertama tidak dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa partisipasi anggaran tidak signifikan mempengaruhi hubungan antara orientasi professional dan konflik peran dokter dalam proses penganggaran.

Pengujian hipotesis kedua yang diajukan, yaitu orientasi tujuan system organisasi akan memperlemah hubungan antara orientasi professional dan konflik peran secara empiris dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa dokter yang memiliki orientasi professional yang tinggi akan mengalami konflik peran apabila mereka juga berorientasi terhadap tujuan system manajerial organisasi.

Saran

Dalam penelitian ini menggunakan responden yang berasal dari rumah sakit swasta dan negeri. Untuk penelitian selanjutnya, sangat dianjurkan sebaiknya responden dipisahkan antara rumah sakit umum dan swasta. Sehingga hasil penelitian tidak bias dikarenakan adanya perbedaan kultur budaya organisasi, perilaku, norma, nilai, bentuk dan struktur organisasi serta proses penganggaran, baik untuk masing-masing unit maupun rumah sakit secara keseluruhan.

Perlu dilakukan penelitian lanjutan guna mengetahui kekonsistenan hasil yang ditemukan dengan menghadirkan faktor atau variable-variabel yang lebih relevan dan berpengaruh terhadap konflik peran dokter yang memiliki orientasi professional yang tinggi sehubungan dengan integrasi mereka dalam system pengendalian manajemen rumah sakit seperti "keadilan".

DAFTAR PUSTAKA

- Abernethy, Margaret A., & Johannes U. Stoelwinder., 1995, *The Role of Professional Control in The Management of Complex Organization*, Accounting, Organization and Society.
- Abernethy, Margaret A., & Comerford, 1999, *Budgeting and the Management of Role Conflict in Hospital*, Behavioral Research in Accounting II.
- Argyris, C, 1952, *Some Limits of Rational Man Organizational Theory*, Public Adiministration Review.
- Brownell, P. dan McInnes, M., 1986, *Budgetary Participation, Motivation and Managerial Performance*, The Accounting Review, Vol. .LXI, No. 4, October, hal. 587-600.
- Collins, F. *et al.*, 1995, *The Relationship Between Budgetary Managemnt Style and Organizational Commitment in a Not-for-Profit Organization*, Behavior Research in Accounting Review.
- Copur, H., 1990, *Academic Professionals: A Study of Conflict and Satisfaction in Professoriate*, Human Relation.
- Gregson,T, Wendell, J, and Auno, J 1994, *Role Ambuigity, Role Confilct and Perceived Environmental Uncertainty: Are The Scales Measuring Separate Construct foar Accountant?,* Behavior Research In Accounting.

- Hair, F. Joseph, Rolph, E.A., Ronald L. Tatham, William C.B., 1995, *Multivariate Data Analysis with Readings*, Fourth Edition, Prentice Hall, A. Simon and Schuster Company, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Hidayati, A, 2000, Pengaruh Aspek-Aspek Penganggaran Terhadap Konflik Peran, Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi, *Simposium Nasional Akuntansi IV*.
- Mardiasmo, 2002, Akuntansi Sektor Publik, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Milani, K., 1975, *The Relationship of Participation in Budget Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitude: A Field Study*, *The Accounting Review*, April, hal. 133-143.
- Miller, G.A., and Wager, I.W., *Adult Socialization, Organizational Structure and Role Orientations*, *Administrative Science Quarterly*.
- Mutmainah, siti, 2000, *Manajemen Konflik Peran Profesional Manajerial Melalui Orientasi Tujuan Sistem dan Keadilan Persepsian: Suatu Upaya Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Kerja*, Tesis S2 UGM Yogyakarta.
- Riyanto, Bambang, 1999, *The Effect of Attitude, Strategy and Decentralization on The Effectiveness of Budget Participation*, *Journal Riset Akuntansi Indonesia (JRAI)*, Vol. 2, No. 2, Juli, hal 136-153.
- Rizzo, J.A, House R.J., and Lirtzman, S.I, 1970, *Role Conflict and Ambiguity in Complex organizations*, *Administrative Science Quarterly*.
- Santoso, Singgih, 2001, *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sterdy, B., dan N. Indriantoro, 1960, *Budget Control and Cost Behavior*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- WHO, 1996, *Good Pharmacy Practice (GPP) in Community and Hospital, Pharmacy Setting*, WHO/Pharm/DAP.

LAMPIRAN
Tabel 1
Sampel dan Tingkat Pengembalian

Jumlah kuesioner yang disebarakan	50
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	12
Jumlah kuesioner yang kembali	38
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	2
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	36
Tingkat pengembalian $38/50 * 100\%$	76%
Tingkat pengembalian yang digunakan $36/50 * 100\%$	72%

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	<i>Kaiser's MSA</i>	<i>Factor Loading</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
Konflik peran	0,510	0,462 - 0,689	0,577
Partisipasi Anggaran	0,491	0,471 - 0,813	0,659
Orientasi Profesional	0,506	0,542 - 0,713	0,5992
Orientasi Tujuan Sist	0,536	0,423 - 0,573	0,649

Tabel 3
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Rata-Rata	SD
Konflik peran	36	8-56	10-40	36,910	7,308
Partisipasi Anggaran	36	7-42	7-41	26,652	4,627
Orientasi Profesional	36	5-35	5-28	22,921	5,601
Orientasi Tujuan Sist	36	10-70	20-71	38,888	13,968

Tabel 4
Hasil Perhitungan Pengujian Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Partisipasi Anggaran	0,969	1,032	Tidak ada multikolinearitas
Orientasi Profesional	0,966	1,032	Tidak ada multikolinearitas
Orientasi Tujuan Sister	0,997	1,003	Tidak ada

			multikolinearitas
--	--	--	-------------------

Tabel 5
Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Partisipasi Anggaran	0,795	Tidak ada heterokedastisitas
Orientasi Profesional	0,817	Tidak ada heterokedastisitas
Orientasi Tujuan Sistem	0,218	Tidak ada heterokedastisitas

Tabel 6
Hasil Pengujian Kenormalan Data

Variabel	N	Signifikansi	Keterangan
Konflik peran	36	0,884	Normal
Partisipasi Anggaran	36	0,301	Normal
Orientasi Profesional	36	0,119	Normal
Orientasi Tujuan Sistem	36	0,101	Normal

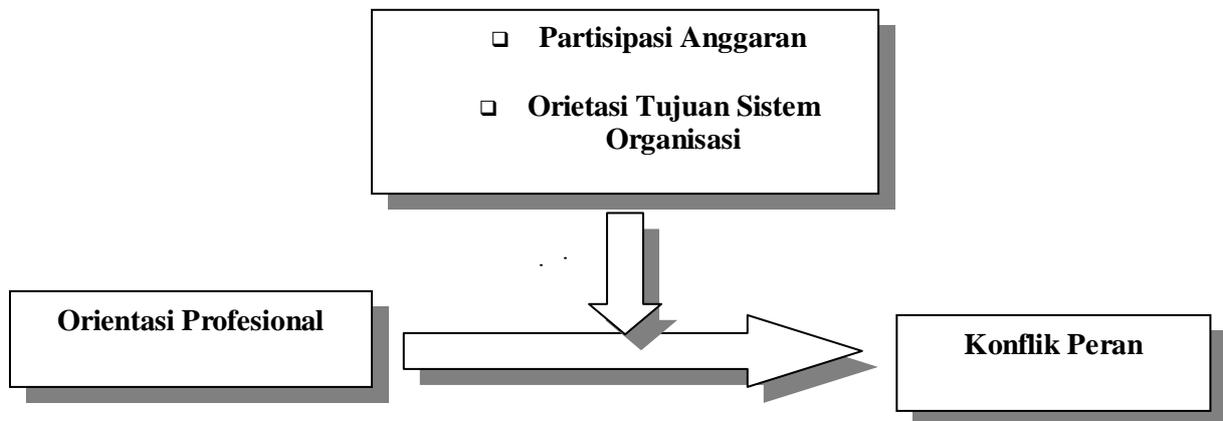
Tabel 7
Partisipasi anggaran memperkuat hubungan antara orientasi profesional dan konflik peran dalam proses penganggaran

Simbol	Variabel	Koefisien Beta	Nilai Koefisien	Standard Error	t-value	p
X ₁	Orientasi P	β_1	-1,3430	0,4750	-3,030	0,003
X ₂	Partisipasi A	β_2	-0,4730	0,3250	-1,450	TS
X ₁ X ₂	Interaksi	β_4	0,0461	0,0140	3,210	0,102
	Konstansta	α	47,300	7,7850	6,076	0,000
R ² = 14,10% F = 4,6590 p = 0,005 n = 36 TS = Tidak Signifikan						

Tabel 8
Orientasi Tujuan Sistem Organisasi memperkuat hubungan antara Orientasi Profesional dan Konflik Peran dalam proses penganggaran

Simbol	Variabel	Koefisien Beta	Nilai Koefisien	Standard Error	t-value	p
X ₁	Orientasi P	β ₁	-3,175	1,041	-3,051	0,003
X ₃	Orietasi Tujuan S	β ₃	-1,402	0,716	-1,958	0,054
X ₁ X ₃	Interaksi	B ₅	0,059	0,021	2,870	0,005
	Konstansta	A	123,724	36,187	3,419	0,001
		R ² =55%	F = 34,573	p = 0,000	n = 89	

Gambar 1
Pengaruh *Moderating Variable* Partisipasi Anggaran dan Orientasi Tujuan Sistem Organisasi Terhadap Hubungan Antara Orientasi Profesional dan Konflik Peran



Lampiran Kuesioner

Daftar Pertanyaan Yang diberikan Pada Responden

Pertanyaan no. 1 s.d no.7 berikut ini dapat digunakan untuk mendeskripsikan peranan yang Anda berikan dalam merancang anggaran untuk divisi Anda. Mohon diberikan jawaban dengan cara memberi tanda silang (X) salah satu nomor, dari 1 s.d 7 padaskala untuk masing-masing pertanyaan sesuai dengan kondisi yang Anda alami.

1. Seberapa jauh keterlibatan anda pada penyusunan anggaran untuk divisi anda?

1	2	3	4	5	6	7
Semua anggaran anggaran					Tidak	satupun

2. Seberapa baik alasan yang anda berikan pada revisi anggaran yang dibuat?

1	2	3	4	5	6	7
Sangat logis dan/tidak logis					Sangat sembarangan	

3. Seberapa sering anda memberi pendapat/usulan tentang anggaran pada atasan anda tanpa diminta?

1	2	3	4	5	6	7
Sangat sering pernah					Tidak	

4. Seberapa banyak pengaruh *input* yang anda berikan pada anggaran akhir?

1	2	3	4	5	6	7
Sangat banyak jumlahnya			Tidak ada			

5. Seberapa penting *input* yang anda berikan terhadap anggaran?

1	2	3	4	5	6	7
Sangat penting penting					Sangat tidak	

6. Seberapa sering anda diminta oleh atasan untuk memberikan pendapat/usulan tentang anggaran?

1	2	3	4	5	6	7
Sangat sering pernah					Tidak	

7. Bagaimana kinerja anda bila dibandingkan dengan kinerja orang lain?

1	2	3	4	5	6	7
Sangat tinggi rendah					Sangat	

Pada pernyataan-pernyataan berikut ini, nyatakanlah seberapa jauh Anda setuju atau tidak setuju terhadap isi pernyataan dengan cara melingkari salahsatu nomor dari 1 hingga 7 (1=Sangat Tidak Setuju (STS), 7= Sangat Setuju (SS))

No	Pernyataan	STS					SS	
		1	2	3	4	5	6	7
1	Langkah-langkah yang organisasi ambik dalam membuat keputusan adalah adil bagi saya.							
2	Meyakinkan kegiatan divisi saya dalam anggaran merupakan hal yang penting bagi saya.							
3	Pengimplementasian program penurunan biaya adalah penting bagi saya.							
4	Manajemen memiliki seluruh hak pembuatan keputusan yang mereka ambil.							
5	Penting bagi saya untuk dapat memenuhi dan melakukan ide penelitian saya.							
6	Meningkatkan atau memelihara prestise dan <i>imaga</i> e organisasi merupakan hal yang penting.							
7	Secara keselutruhan saya puas dengan pekerjaan saya.							
8	Penting bagi saya untuk dapat mempublikasikan hasil kerja saya pada jurnal professional.							
9	Mampu melakukan penelitian yang akan memebrikan kontribusi oada profesi merupakan hal yang penting bagi saya.							
10	Lebih penting bagi saya meningkatkan dan mengembangkan loyalitas anggota yangsaya pimpin, daripada hanya meningkatkan dan mengembangkan pekerjaan mereka saja							
11	Organisasi bersikap adil pada saya dalam cara membuat keputusan.							
12	Manajemen telah tepat membuat keputusan yang seharusnya diambil.							
13	Secara umum saya suka bekerja di sini.							

Untuk pernyataan berikut, nyatakanlah seberapa sering anda mengalami kondisi yang dinyatakan di bawah ini dengan cara melingkari salah satu angka dari 1 hingga 7 (1=Tidak Pernah (TP), 7=Sangat Sering (SS))

No	Pernyataan	TP					SS	
		1	2	3	4	5	6	7
1	Saya melakukan sesuatu yang tidak biasanya.	1	2	3	4	5	6	7
2	Saya menerima penugasan tanpa kemampuan sumber daya manusia yang cukup untuk melakukannya.	1	2	3	4	5	6	7
3	Saya garus melanggar aturan/kebijakan agar dapat melakukan suatu penugasan.	1	2	3	4	5	6	7
4	Saya bekerja dengan dua atau lebih kelompok yang melakukan pekerjaannya dengan cara yang berbeda.	1	2	3	4	5	6	7
5	Saya menerima perintah yang bertentangan dari dua atau lebih orang.	1	2	3	4	5	6	7
6	Saya melakukan sesuatu yang mungkin diterima oleh seseorang namun ditolak oleh orang lain.	1	2	3	4	5	6	7
7	Saya menerima penugasan tanpa sumber daya dan material yang cukup untuk menjalankannya.	1	2	3	4	5	6	7
8	Saya mengerjakan sesuatu yang sebenarnya tidak perlu dilakukan	1	2	3	4	5	6	7

Untuk pernyataan berikut, pilihlah pernyataan yang paling tepat menggambarkan keinginan Anda dengan cara melingkari (a) atau (b).

1. Pada Akhirnya nanti saya lebih ingin dihormati (a) diantara rekan seprofesi di luar organisasi, (b) di dalam organisasi tempat saya bekerja.
2. Pada jangka pendek saya lebih ingin (a) mempublikasikan paper dalam jurnal profesi, walaupun topik tersebut hanya menda[pat perhatian sedikit di organisasi, (b) membuat kontribusi besar pada salahsatu proyek organisasi.