

PENGARUH ORIENTASI PROFESIONAL TERHADAP KONFLIK PERAN DENGAN ANGGARAN SEBAGAI EVALUASI KINERJA DAN PARTISIPASI PENGANGGARAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Oleh

Neng Asiah

Dosen Akuntansi STIE Pelita Bangsa Bekasi

Abstract

This research aims to analyze the effect of professional orientation toward role conflict and the effect of budget participation and orientation of system goal as moderating variables toward the relationship between professional orientation and role conflict. This research is performed by census method. The respondents are the physicians who hold a position as a Chief of Satuan Medik Fungsional (SMF) in public hospital of class A and B in Bekasi. The data analysis of hypothesis testing uses the Simple Regression Analysis and Moderated Regression Analysis (MRA).

The results indicate that professional orientation influence role conflict positively. Budget use for performance evaluation goal are moderating variables which have positive effects toward the relationship between professional orientation and role conflict. Budget participation are moderating variables which have negative effects toward the relationship between professional orientation and role conflict.

Key words: *Professional orientation, budget use for performance evaluation, budget participation and role conflict.*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebagai seorang dokter, yang terlibat dalam pengelolaan operasional rumah sakit, ia dituntut untuk komitmen terhadap nilai-nilai manajerial. Sebagai contoh, seorang dokter yang memiliki otorisasi di bidang keuangan, dimata rekan sejawatnya, ia merupakan orang yang berpengaruh dalam membela kepentingan profesi, ia dihadapi dengan berbagai tuntutan seperti, untuk memberikan honor/tarif yang lebih layak kepada rekan sejawatnya, menyediakan fasilitas, sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung aktifitas tenaga medis, dan sebagainya. Namun, sebagai seorang manajer ia dituntut untuk lebih efisien dan dikontrol dengan anggaran. Terlebih lagi jika kinerjanya akan dinilai melalui pencapaian target-target anggaran tersebut.

Keberhasilan sebagai manajer akan diukur antara lain dengan pengendalian administrasi atau birokrasi yang salah satunya dilakukan melalui proses penganggaran. Pengendalian administrasi tersebut mencakup mekanisme dan prosedur seperti struktur otoritas, peraturan, kebijakan, prosedur operasi standar, anggaran dan sistem insentif. Adapun pengendalian melalui mekanisme anggaran sering disebut dengan pengendalian akuntansi. (Hopwood, 1980 dalam Comerford & Abernethy, 1999)

Mekanisme pengendalian seperti ini nampaknya tidak sesuai dengan perilaku profesional yang di didik untuk mandiri dan mengembangkan *self-control*. Profesional telah di didik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen, dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut dengan menggunakan pengalaman dan keahlian mereka (Derber & Schwartz, 1991 dalam Puspa & Riyanto, 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. Para profesional cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai profesional tetapi memiliki komitmen yang rendah terhadap nilai manajerial sehingga perlu melibatkan mereka

dalam pengendalian akuntansi seperti dalam penganggaran, kemungkinan akan menimbulkan konflik peran (Comerford & Abernethy, 1999).

Jika seorang dokter menduduki jabatan struktural dia mempunyai peran ganda yaitu peran dia sebagai manajer dan peran dia sebagai tenaga ahli (dokter). Sebagai manajer dia harus mendasarkan pada efisiensi dan pencapaian tujuan organisasi dalam menjalankan aktifitasnya. Keberhasilan dia sebagai manajer akan diukur antara lain dengan pengendalian administratif dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pencapaian tujuan perusahaan bukanlah tugas yang mudah bagi manajemen. Manajemen perlu melaksanakan berbagai fungsi terutama fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian agar dapat mencapai tujuan tersebut. Di dalam pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut, manajemen perlu merumuskan strategi. Jauch dan Glueck (Murad, 1995:32) mengemukakan bahwa: "Strategi adalah rencana yang disatukan, komprehensif dan terpadu yang menghubungkan keunggulan strategi (*strategic advantage*) perusahaan dengan tantangan lingkungan dan dirancang untuk memastikan bahwa sasaran dasar perusahaan akan dicapai dengan pelaksanaan yang tepat oleh organisasi". Suatu rumusan strategi yang baik, dalam penerapannya perlu diikuti dengan sistem pengendalian, agar mempunyai arti. Sistem pengendalian manajemen dirancang untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan dalam perencanaan strategik.

Dalam penerapan sistem pengendalian manajemen salah satu tugas pokok yang harus dilakukan oleh manajemen adalah penyusunan program yang dijabarkan dalam bentuk anggaran. Dukungan anggaran dalam penerapan sistem pengendalian manajemen cukup besar, oleh karena salah satu fungsi anggaran adalah sebagai alat perencanaan dan pengendalian jangka pendek yang mengacu pada *strategic planning*. Seperti diketahui *strategic planning* ini adalah penentuan sasaran dan tujuan perusahaan, untuk tujuan perusahaan jangka pendek dijabarkan dalam bentuk anggaran.

Anggaran selain sebagai alat perencanaan dan pengendalian, juga berfungsi untuk mengkoordinasikan, mengkomunikasikan memotivasi dan mengevaluasi prestasi. Disamping sebagai alat memotivasi kinerja para manajer tingkat bawah juga bermanfaat dalam memudahkan perencanaan. Dalam memotivasi bawahan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan berupa bonus, insentif tambahan, pujian maupun hadiah. Motivasi ini tidak hanya mendorong bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi akan memberikan kepuasan tersendiri bagi para individu dalam organisasi.

Keikutsertaan dalam penyusunan anggaran atau partisipasi merupakan suatu proses dimana individu-individu terlibat di dalamnya dan mempunyai pengaruh pada penyusunan target anggaran yang akan dievaluasi dan perlunya penghargaan atas pencapaian target anggaran mereka. Selain itu, partisipasi sebagai suatu proses pengambilan keputusan bersama antara dua pihak atau lebih, yang akan membawa pengaruh pada masa yang akan datang bagi para pembuat keputusan.

Studi mengenai keterlibatan para profesional dalam proses penganggaran telah dilakukan oleh Margaret A. Abernethy dalam berbagai penelitiannya yang dilakukan dalam organisasi yang didominasi para profesional yaitu rumah sakit, dengan responden para dokter. Johannes U. Stoelwinder & Abernethy melakukan penelitian tentang efektifitas penggunaan anggaran sebagai alat evaluasi kinerja (Abernethy & Stoelwinder, 1991). Penelitian tersebut menguji pengaruh interaksi antara variabel penggunaan anggaran sebagai evaluasi kinerja, ketidakpastian tugas dan orientasi manajerial terhadap kinerja sub unit.

Kemudian Stoelwinder & Abernethy melakukan penelitian sendiri dengan menguji pengaruh interaksi antara tiga bentuk pengendalian dan orientasi manajerial terhadap kinerja. Adapun ketiga bentuk pengendalian yang diuji adalah penggunaan anggaran sebagai evaluasi kinerja, penggunaan prosedur operasi standar dan pengendalian sosial (Abernethy, 1996). Sementara itu Sue E. Comerford, Abernethy meneliti pengaruh orientasi manajerial atas konflik peran yang timbul pada manajer yang memiliki orientasi profesional yang tinggi yang berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran (Comerford & Abernethy, 1999).

Adapun penelitian yang akan penulis lakukan adalah mengkaji ulang apa yang telah dilakukan Abernethy dengan berbagai penelitiannya, dengan memfokuskan pada integrasi para profesional ke dalam dua aspek proses penganggaran yaitu partisipasi dalam penyusunan anggaran serta penggunaan anggaran sebagai evaluasi kinerja terhadap kemungkinan timbulnya konflik peran. Dari berbagai penelitian yang telah disebutkan di atas, penelitian ini mendasarkan pada model penelitian yang dilakukan oleh Comerford & Abernethy (1999).

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh orientasi profesional terhadap konflik peran

2. Untuk menganalisis pengaruh penggunaan anggaran sebagai alat evaluasi kinerja dan partisipasi penganggaran terhadap konflik peran
3. Untuk menganalisis pengaruh orientasi profesional, penggunaan anggaran sebagai alat evaluasi kinerja dan partisipasi penganggaran terhadap konflik peran

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Konflik Peran (*Role Conflict*)

Salah satu sumber stres yang dihadapi oleh sebagian besar individu dalam bekerja adalah *role stress* (tekanan peranan). *Role stress* terbagi dua, yaitu *role ambiguity* dan *role conflict* (Khan dalam Fisher, 2001). *Role ambiguity* muncul dalam lingkungan kerja ketika seorang pekerja kekurangan informasi tentang kinerja yang efektif dan peran yang diberikan (Senatra, 1980). Kemungkinan lain *role conflict* muncul ketika pekerja menghadapi harapan yang saling bertentangan, memenuhi salah satu harapan akan mengakibatkan kesukaran atau ketidakmungkinan untuk harapan yang lain (Khan, dalam Fisher, 2001).

Role ambiguity dan *role conflict* mempunyai efek yang signifikan terhadap personal dan *organizational outcomes* (Fisher & Gitelson, 1983; Jackson & Schuler, 1985). Pengukuran *role conflict* dan *role ambiguity* yang telah diterima secara luas yaitu pengukuran yang menilai perasaan seseorang mengenai tingkat pengharapannya yang tidak konsisten, tidak sesuai dan tidak cukup dengan pengharapan perannya dalam bekerja (Rizzo, et al., 1970)

Cognitive model dari sters (Chang, 1998; Lazarus & Folman, 1984; Tomaka et. al, 1997) menyatakan bahwa suatu situasi yang tidak tegang (membahayakan), tidak akan menyebabkan stres jika penilaiannya tidak bersifat mengancam. Namun, situasi yang dirasakan mengancam akan mempengaruhi orang yang merasakannya. Oleh karena itu stres yang dialami oleh seseorang akan mengakibatkan ketegangan jiwa (*strain*). Akibat *strain* bisa menimbulkan *psychological symptoms* seperti ketegangan, kegelisahan serta *physiological symptoms* seperti sakit perut dan tekanan darah tinggi. Pada *cognitive model*, interaksi lingkungan yang menyebabkan ketegangan jiwa, terjadi jika terdapat situasi yang penuh dengan nilai yang mengancam atau membahayakan.

Siegal (2000) memberikan contoh untuk situasi tersebut. Seseorang yang bernama Chris, melihat dua orang yang saling berbeda pendapat mengenai apa yang seharusnya Chris kerjakan dalam bekerja. Namun jika kedua orang ini tidak akan menjadi persoalan baginya karena tidak berpengaruh pada nilai akibat baginya, maka Chris tidak akan mengalami kesukaran. Namun jika salah seorang dari orang tersebut adalah bos Chris, dan seorang lain yang tidak berpengaruh, maka hal ini juga tidak menjadi persoalan bagi Chris, karena dapat mengikuti apa yang diharapkan oleh bosnya, namun jika salah satu adalah bos Chris dan seorang lagi adalah atasan bos Chris, maka Chris akan mengalami kesukaran (*distress*) akibat dari pertentangan harapan tersebut, merasa terjebak dan mengalami sakit kepala.

Luthans, F. (1985:385) mengartikan konflik sebagai ketidaksesuaian nilai atau tujuan antara anggota organisasi, sebagaimana dikemukakan berikut, “*Conflict has been defined as the condition of objective incompatibility between values or goal, as the behavior of deliberately interfering with another's goal achievement, and emotionally in term of hostility*”. Lebih lanjut dikemukakan, bahwa perilaku konflik dimaksud adalah perbedaan kepentingan/minat, perilaku kerja, perbedaan sifat individu, dan perbedaan tanggung jawab dalam aktivitas organisasi.

Berdasarkan rekomendasi dari Jackson & Schuler (1985), maka penelitian tentang akibat dari *role conflict* dipisahkan dari *role ambiguity*. Pemisahan *role conflict* & *ambiguity* ini karena kedua elemen *role stress* tersebut memiliki konstruk yang berbeda, hal ini juga sesuai dengan temuan Rizzo et al., (1970), Van Sell al (1981), sehingga pemisahan hipotesis terhadap kedua elemen tersebut juga diperlukan.

Penelitian ini hanya menganalisis salah satu elemen dari *role stress*, yaitu *role conflict*. Hal ini dikarenakan tujuan peneliti yang ingin mengungkapkan akibat yang menimbulkan *role conflict* pada dokter yang memiliki peran ganda, yaitu sebagai profesional dokter dan sebagai manajerial, akibat dari *role conflict* tersebut.

2.2 Orientasi Profesional

Orientasi profesional merupakan tingkatan penerimaan seorang individu terhadap norma-norma profesinya, sedangkan orientasi birokrasi (*bureaucratic orientation*) merupakan luasnya penerimaan pekerja terhadap norma dan tujuan organisasi ditempat ia bekerja (Organ dan Greene, 1981). Konflik akan timbul dalam situasi jika norma dan

tujuan profesi seorang individu bertentangan dengan norma dan tujuan organisasi yang di dalamnya profesional tersebut dipekerjakan.

Pekerja profesional sebagian besar bekerja pada dua tipe organisasi, organisasi profesi dan organisasi non profesi (Freidson, 1984, 1986 ; Derber & Schwer, 1991). Pada organisasi profesi, anggotanya mayoritas profesional, bentuk pekerjaan profesional merupakan pokok dari misi organisasi, dan tujuan organisasi secara luas sesuai dengan tujuan profesional yang dipekerjakan (Scoot dan Wallace, 1995). Contoh organisasi profesi adalah *medical klinik* (klinik pengobatan), *reseach institutes*, *architectural offices*, *accounting firm*, dan *law firm*.

Sebaliknya, profesional yang dipekerjakan oleh organisasi non profesi, mereka merupakan pekerja yang minoritas (Scott, 1992). Dalam organisasi seperti itu, profesional biasanya bekerja dalam sub unit bawahan atau departemen yang kecil di dalam suatu organisasi birokrasi yang luas seperti (pengacara yang dipekerjakan sebagai penasihat hukum dalam perusahaan swasta atau pemerintahan). Berdasarkan literatur tradisional, profesional yang bekerja dalam organisasi non profesional akan timbul *professional bureaucratic conflict*, dan rendahnya tingkat pengabdian pada organisasi yang mempekerjakannya, serta profesi secara khusus menjadi acuan. Pergeseran situasi pekerjaan profesional tersebut menimbulkan *proletarianization thesis*. Peneliti yang mengadopsi pendekatan ini berpendapat bahwa profesional menjadi subjek dari bentuk kontrol baru yang mengikis status mereka sebagai profesional (Haug, 1973; Oppenheimer, 1973; Toren, 1976, Boreham, 1983). Paham ini mengasumsikan bahwa departemen profesional pada organisasi non profesi mempunyai karakteristik birokrasi yang sama dengan departemen lain dalam organisasi. Jika profesional bergeser menjadi keadaan non profesional, maka mereka memegang posisi yang sama sebagaimana orang lain dalam organisasi (Freidson, 1986). Hal ini seolah-olah tidak terdapat perbedaan antar pekerja profesional dan pekerja non profesional (seperti pekerja kantor biasa), demikian pula dengan posisi yang mereka duduki. Kemudian para profesional percaya untuk diatur oleh administrator non profesional atau birokrasi dan mengesampingkan sistem otoritas yang diatur oleh profesi dari pada yang diatur oleh birokrasi.

Dalam penelitiannya (Wallace, 1995) menentang asumsi *proletarianization thesis*. Malahan ia berpendapat bahwa, dalam banyak cara, profesional harus beradaptasi pada situasi kerja yang baru dan berubah, serta menjaga control dan otonomi pada pekerjaan profesionalnya. Pendekatan ini dinamai dengan *adaptation thesis*. Ia mengemukakan bahwa sebagian besar profesional dalam organisasi non profesi bekerja dalam departemen yang terpisah secara jelas dari struktur hirarki perusahaan. Dalam departemen tersebut profesional harus mampu berusaha meniru susunan struktural dari organisasi profesi sesungguhnya, dari pada mengalah pada struktur kontrol birokrasi non profesional yang ditanamkan pada mereka (Derber, 1983; Freidson, 1984, 1986; Derber & Schwartz, 1991 ; Scott, 1992). Walaupun profesional yang dipekerjakan tersebut harus memenuhi tujuan pemberi kerja, yang membatasi kebebasan mereka, namun mereka harus berusaha untuk menemukan otonomi profesional dalam keadaan lain sehubungan dengan kebijaksanaan dan pengawasan pada tugas profesional mereka.

Contohnya, pengacara yang dipekerjakan pada departemen hukum dalam organisasi non profesi. Departemen tersebut pada dasarnya lebih mirip dengan organisasi profesi yang kecil dari pada organisasi birokrasi (Derber & Schwartz, 1991). Dalam departemen tersebut, para profesional dapat menjaga keadaan dan kebiasaan selayaknya suatu organisasi profesi. Mereka kelihatannya dan bertindak laku selayaknya pengacara, mereka mempunyai kantornya sendiri di dalam perusahaan tersebut, dan kantor tersebut diatur oleh pengacara-pengacara. Dengan jalan ini, mereka mempertahankan image sebagai profesional yang otonomi (Nelson & Trubek, 1992).

Kedua perspektif tersebut menunjukkan perbedaan struktur susunan yang ada di dalam keadaan kerja profesional. Hal tersebut mempengaruhi komitmen mereka pada profesinya dan pada organisasi yang mempekerjakan mereka (Wallace, 1995).

Literatur awal tentang model konflik profesional-birokrasi mengasumsikan bahwa komitmen pada organisasi dan pada profesi merupakan "*Zero-Sum*" dan semakin besar komitmen pada salah satunya akan mengakibatkan kurangnya komitmen pada yang lain (Gouldner, 1957, 1958; Kornhauser, 1962; Wilensky, 1964; Sorensen & Sorensen, 1974). Namun Wallace (1995) berbeda pendapat tentang hal tersebut. Menurut Wallace (1995) komitmen pada organisasi dan profesi dipandang sebagai fenomena yang terpisah dan berbeda, yang memberikan kemungkinan bahwa komitmen pada organisasi tidak timbul sebagai akibat pengorbanan dari komitmen pada profesi atau sebaliknya. Profesional dapat mempunyai komitmen yang tinggi baik pada profesi maupun pada organisasi.

Perbedaan sudut pandang tentang komitmen pada profesi dan organisasi tersebut, mendorong penelitian lebih lanjut pada bidang ini, khususnya mengenai konflik yang dialami oleh para profesional yang bekerja dalam organisasi.

Banyak literatur tentang profesional, mengemukakan bahwa para profesional kehilangan otoritas dan otonomi dalam melakukan tugas kerja profesional mereka, ketika menjadi pekerja yang di gaji oleh organisasi

(Derber, 1983; Freidson, 1984). Literatur ini menunjukkan dua aspek penting yang berhubungan dengan profesionalisme (Tolbert & Stern, 1991). Yang pertama adalah hak profesional untuk mengevaluasi kolega yang kompeten dalam memutuskan aktivitas dan tugas profesional. Hal ini dicerminkan dalam jumlah otoritas yang dimiliki profesional untuk beradaptasi dalam pengambilan keputusan, dan penilaian kolega di dalam organisasi yang mempekerjakan mereka. Yang kedua didasarkan pada hak individu anggota profesi untuk membuat keputusan yang bebas (independen) sehubungan dengan prosedur yang cocok bagi pekerjaan dan aktivitas mereka, yang mencerminkan otonomi profesional. Dari uraian di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

Ha1: Orientasi profesional berpengaruh terhadap konflik peran.

2.4 Partisipasi Penganggaran

Partisipasi penganggaran adalah suatu proses individu-individu terlibat di dalamnya dan mempunyai pengaruh pada penyusunan target anggaran yang kinerjanya akan dievaluasi dan kemungkinan akan dihargai atas dasar pencapaian target anggaran mereka (Brownell, 1982). Selain itu, partisipasi sebagai suatu proses pengambilan keputusan bersama antara dua pihak atau lebih, yang akan membawa pengaruh pada masa yang akan datang bagi para pembuat keputusan (Becker & Green, 1978).

Kemudian pengertian partisipasi, dipertegas oleh Kannis (1979), adalah sebagai tingkat keikutsertaan manajer dalam penyusunan anggaran dan pengaruh anggaran tersebut terhadap pusat pertanggungjawaban manajer yang bersangkutan. Perusahaan sering mengikutsertakan manajer tingkat menengah dan bawah dalam proses penyusunan anggaran. Mereka sering terlibat dalam menentukan tujuan organisasi, juga aspek lain dari penganggaran karena mereka biasanya sangat mengetahui kegiatan yang sedang dianggarkan. Di samping itu, keikutsertaan manajemen tingkat bawah dan menengah tersebut dikarenakan manajemen tingkat atas ingin mendapatkan keuntungan motivasi dari partisipasi bawahan mereka. Keikutsertaan mereka dalam penyusunan anggaran merupakan suatu pendekatan yang efektif terhadap perbaikan motivasi dan perilaku individu dalam setiap bagian organisasi.

Partisipasi dalam penyusunan anggaran membuat para pelaksana anggaran lebih memahami masalah-masalah yang mungkin timbul pada saat pelaksanaan anggaran, sehingga partisipasi dalam penyusunan anggaran dapat menimbulkan efisiensi. Dengan partisipasi, memungkinkan para pelaksana anggaran dapat berkomunikasi, berinteraksi satu sama lain, sehingga dengan mudah dapat meningkatkan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan dalam penganggaran menciptakan *system goal orientation* bagi pelaksana anggaran (Comerford & Abernethy, 1999).

Govindarajan seperti yang dikutip oleh Anthony et al (1992), menjelaskan bahwa partisipasi penganggaran memiliki pengaruh positif terhadap motivasi manajerial. Pertama, adanya kecenderungan yang lebih besar dari bawahan untuk menerima target anggaran bilamana mereka beranggapan bahwa mereka turut serta memegang kendali dan pada bila mereka beranggapan bahwa anggaran tersebut ditetapkan secara sepihak. Hal ini akan mendorong bawahan terikat pada komitmen yang lebih tinggi untuk mencapai target anggaran. Selanjutnya partisipasi penganggaran dapat menghasilkan pertukaran informasi yang lebih efektif. Jumlah anggaran yang disetujui mendekati kondisi yang sebenarnya, karena penyusun anggaran memiliki keahlian dan pengetahuan langsung atas lingkungan organisasinya. Selain itu, penyusun anggaran akan memperoleh pemahaman yang lebih jelas atas pekerjaan mereka melalui hubungan dengan atasan mereka selama proses *review* dan persetujuan anggaran (Anthony et al, 1992).

Kemudian Fiol & Lyles (1985), Levitt & March (1988), mengungkapkan bahwa kebutuhan akan partisipasi penganggaran berhubungan dengan proses pembelajaran organisasi. Organisasi belajar bagaimana suatu perusahaan belajar dan menyimpan informasi dalam memori organisasi bagi kegunaan di masa yang akan datang. Sebagai contoh, penganggaran merupakan suatu proses yang digunakan oleh organisasi untuk memecahkan masalah, yaitu dengan belajar mengenai cara terbaik untuk melaksanakan aktivitas perusahaan. Untuk dapat membagi informasi antara level manajemen, baik antara level vertikal maupun horizontal dan untuk menyediakan pusat informasi bagi organisasi dibutuhkan partisipasi dalam penganggaran. Partisipasi penganggaran dapat digunakan oleh organisasi untuk belajar bagaimana memecahkan masalah dan mentransfer informasi untuk peningkatan kinerja. Selanjutnya Simons (1987) dalam Shields dan Young (1993) mengungkapkan bahwa partisipasi penganggaran muncul karena kebutuhan organisasi untuk belajar tentang lingkungannya yang terus berubah. Hal ini terjadi jika ketidaktautan organisasi tentang lingkungannya meningkat.

Partisipasi dalam penyusunan anggaran dapat menghasilkan informasi yang lebih baik, karena partisipasi bawahan dalam proses penyusunan anggaran akan memberikan kesempatan kepada atasan untuk mendapatkan akses informasi lokal yang dimiliki oleh bawahan. Dari uraian di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :
Ha2: Partisipasi penganggaran mempengaruhi hubungan orientasi profesional terhadap konflik peran.

2.5 Anggaran Sebagai Evaluasi Kinerja

Evaluasi anggaran berhubungan dengan tingkat selisih anggaran yang ditelusuri kembali kepada para manajer pusat pertanggungjawaban, yang digunakan sebagai dasar pengevaluasian prestasi. Anggaran merupakan komponen yang sangat signifikan untuk mengevaluasi prestasi karyawan. Evaluasi anggaran pada dasarnya membandingkan antara rencana atau anggaran dengan pelaksanaannya, sehingga dapat ditentukan penyimpangan yang terjadi. Penyimpangan tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk mengukur efisiensi serta penilaian prestasi. Anggaran yang digunakan dalam mengevaluasi prestasi cenderung mempengaruhi perilaku dan prestasi para pelakunya.

Pada dasarnya proses evaluasi merupakan serangkaian dari proses berikut: (1) proses penciptaan standar, (2) proses pengukuran prestasi yang dicapai, (3) proses penetapan perbaikan atas penyimpangan yang terjadi. Dalam hal anggaran digunakan dalam evaluasi kinerja, maka evaluasi yang dilakukan cenderung mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja pelaksana anggaran.

Pemberian imbalan atau sanksi kepada para bawahan berdasarkan dipenuhi tidaknya anggaran akan mempengaruhi perilaku para pelaksana anggaran. Evaluasi bersifat hukuman mengakibatkan motivasi lebih rendah dan menimbulkan sifat negatif, sebaliknya yang bersifat memberikan dorongan dapat menimbulkan sikap atau perilaku yang positif (Kennis, 1979). Anthony et al (1992) mengemukakan bahwa evaluasi dilakukan oleh manajemen selain untuk mengetahui besarnya selisih antara anggaran dengan realisasinya, juga untuk mengetahui sebab-sebab terjadinya. Lebih lanjut Irvine (1986) mengemukakan pula bahwa penggunaan anggaran sebagai alat evaluasi pada dasarnya dapat menimbulkan tekanan-tekanan para pelaksana anggaran, disamping sebagai alat untuk memberikan motivasi bagi setiap individu. Anggaran yang harus dilaksanakan oleh para manajer, setiap kegiatannya dikendalikan dan dimonitor melalui evaluasi dari informasi yang diterima, terkadang hal ini merupakan tekanan bagi para manajer. Besar kecilnya tekanan yang dirasakan akan menimbulkan reaksi, baik positif maupun negatif. Dari uraian di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

Ha3: Anggaran sebagai alat evaluasi kinerja mempengaruhi hubungan orientasi profesional terhadap konflik peran.

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini melakukan pendekatan pada bidang ilmu perilaku akuntansi. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat dalam pengumpulan data. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif analisis. Menurut M. Nasir (1988), penelitian deskriptif adalah studi untuk menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian verifikatif ditujukan untuk menguji hipotesis dan mengadakan interpretasi yang lebih dalam tentang hubungan-hubungan dan pengaruh antar variabel. Subjek yang menjadi target dalam penelitian ini adalah dokter yang bekerja dan mempunyai jabatan struktural pada rumah sakit umum, baik swasta maupun negeri di kota Bekasi.

3.4 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana (*simple linier regression*) untuk mengetahui pengaruh orientasi profesional terhadap konflik peran (pers. 1) dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk melihat pengaruh anggaran sebagai alat evaluasi kinerja dan partisipasi penganggaran sebagai variabel moderating (pers. 2 dan 3).

Berdasarkan paradigma dan model penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, disini diuraikan kembali model persamaannya sebagai berikut:

$$1. Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \varepsilon_1 \dots \quad (1)$$

$$2. Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_4 X_1 X_2 + \varepsilon_2 \quad (2)$$

$$3. Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_3 X_3 + \beta_5 X_1 X_3 + \varepsilon_3 \quad (3)$$

dimana:

Y	=	Konflik Peran
β_0	=	Konstanta, yaitu nilai Y jika nilai seluruh variabel lain adalah nol
β_1	=	Koefisien regresi dari X_1
β_2	=	Koefisien regresi dari X_2
β_3	=	Koefisien regresi dari X_3
X_1	=	Orientasi profesional
X_2	=	Penggunaan Anggaran sebagai alat evaluasi kinerja
X_3	=	Partisipasi penganggaran
$X_1 X_2$	=	Interaksi Orientasi profesional dan Penggunaan Anggaran sebagai alat evaluasi kinerja
$X_1 X_3$	=	Interaksi Orientasi profesional dan Partisipasi penganggaran
ε	=	Error term dari variabel lain

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi linier. Model regresi linier yang digunakan dalam pengujian hipotesis harus terhindar dari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik tersebut. Dengan demikian, estimator OLS (*ordinary least square*) dapat memenuhi harapan yaitu sebagai estimator yang BLUE (*best linear unbiased estimator*) yaitu linear dan efisien (tidak bias dan memiliki varians yang minimum) seperti yang dikemukakan oleh Teori Gauss-Markov dalam Gujarati (2003:79).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Normalitas

Asumsi normalitas merupakan syarat yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan koefisien regresi, apabila data residual dari model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari hasil uji F dan uji t perlu dipertanyakan, karena statistik uji dalam analisis regresi diturunkan dari distribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas model regresi melalui nilai residual.

Dari hasil uji normalitas dilihat bahwa nilai probability (p-value) pada uji Kolmogorov-Smirnov model kedua lebih besar dari 0,05, karena nilai probabilitas model kedua masih lebih besar dari 0,05 (5%) , maka disimpulkan bahwa model regresi kedua mengikuti distribusi normal. Sementara untuk model pertama dan ketiga tidak berdistribusi normal, akan tetapi karena jumlah unit analisis (n) pada penelitian ini cukup besar (jumlah sampel = 190) , hal ini tidak menjadi masalah yang serius dimana menurut John E. Hanke (1995:271) "*when the sample size is sufficiently large (30 or greater), the central limit theorem provides a rationale for using the statistical tests without the normality assumption*"

4.2 Hasil Uji Multikolinieritas.

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar. Pada penelitian ini digunakan nilai variance inflation factors (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

Dari nilai VIF menunjukkan tidak adanya korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas, dimana nilai VIF lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara sesama variabel bebas.

4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Untuk menguji apakah varian dari residual homogen digunakan uji korelasi rank Spearman, yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (error). Apabila koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5%, mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

Dari hasil yang diperoleh, memberikan suatu indikasi bahwa residual (error) yang muncul dari persamaan ketiga model regresi mempunyai varians yang sama (tidak terjadi heteroskedastisitas), dimana nilai korelasi variabel bebas dengan absolut error pada masing-masing model tidak ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5% (sig. >

0,05).

Karena ketiga asumsi regresi sudah terpenuhi, selanjutnya dilakukan analisis terhadap hasil estimasi ketiga model regresi untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih eksak atas interpretasi model persamaan regresi.

4.4 Pengaruh Orientasi Profesional Terhadap Konflik Peran

Model pertama yang akan diuji adalah pengaruh orientasi profesional (X_1) terhadap konflik peran (Y) tanpa variabel moderating. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS 15.0 diperoleh hasil regresi pengaruh orientasi profesional terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi sebagai berikut.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh maka dapat dibentuk persamaan regresi dengan model sebagai berikut:

$$Y = 0,387 + 0,625 X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi diketahui bahwa tanpa dukungan variabel moderating yaitu variabel anggaran sebagai alat evaluasi kinerja serta variabel partisipasi penganggaran, orientasi profesional memberikan pengaruh yang positif terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi. Artinya orientasi profesional yang makin tinggi menyebabkan konflik peran yang dialami oleh manajer juga semakin tinggi. Untuk menguji apakah orientasi profesional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi tanpa dukungan variabel moderating yaitu variabel anggaran sebagai alat evaluasi kinerja serta variabel partisipasi penganggaran. Statistik uji yang digunakan adalah statistik uji-t.

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti yang dijabarkan pada tabel 4.37 diperoleh nilai t-hitung sebesar 14,450 dan dari tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas 188 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,9727, karena t_{hitung} (14,450) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,9727) maka dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha=0.05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari orientasi profesional terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi meskipun tanpa dukungan variabel moderating yaitu variabel anggaran sebagai alat evaluasi kinerja serta variabel partisipasi penganggaran.

Besarnya pengaruh orientasi profesional terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi tanpa dukungan variabel anggaran sebagai alat evaluasi kinerja serta variabel partisipasi penganggaran sebesar 52,6 persen. Pengaruh faktor lain yang tidak ikut dalam model sebesar 47,4 persen.

4.4 Pengaruh Orientasi Profesional Terhadap Konflik Peran Dengan Dukungan Anggaran Sebagai Alat Evaluasi Kinerja

Model kedua yang akan diuji adalah pengaruh orientasi profesional (X_1) terhadap konflik peran (Y) dengan dukungan anggaran sebagai alat evaluasi kinerja (X_2) sebagai variabel moderating. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS 15.0 diperoleh hasil regresi pengaruh orientasi profesional terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi dengan dukungan anggaran sebagai alat evaluasi kinerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh maka dapat dibentuk persamaan regresi dengan model sebagai berikut:

$$Y = 0,482 + 0,326 X_1 + 0,0001 X_2 + 0,127 X_1 * X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diketahui bahwa dengan dukungan variabel moderating yaitu anggaran sebagai alat evaluasi kinerja, orientasi profesional memberikan pengaruh yang positif terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi. Artinya orientasi profesional yang makin tinggi didukung dengan makin ketatnya penggunaan anggaran sebagai alat evaluasi kinerja menyebabkan konflik peran yang dialami oleh manajer juga semakin tinggi.

Untuk menguji apakah orientasi profesional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi dengan dukungan variabel moderating yaitu variabel anggaran sebagai alat evaluasi kinerja dilakukan pengujian hipotesis. Statistik uji yang digunakan adalah statistik uji-F (uji model) dan uji t (uji parsial).

4.4.1 Uji Model (Pengujian Secara Simultan)

Untuk menguji apakah orientasi profesional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi dengan dukungan anggaran sebagai alat evaluasi kinerja dilakukan pengujian menggunakan uji F.

Dari tabel 4.38 dapat dilihat bahwa nilai F-hitung adalah 172,094 dan nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel. Dari tabel F untuk $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas (3, 186) diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,6532. Karena F_{hitung} (138,091) lebih besar dibanding F_{tabel} (2,6532) maka dengan tingkat kekeliruan 5% ($\alpha=0.05$) H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa orientasi profesional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi dengan dukungan anggaran sebagai alat evaluasi kinerja.

Besarnya pengaruh orientasi profesional terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi dengan dukungan variabel anggaran sebagai alat evaluasi kinerja sebesar 73,5 persen. Pengaruh faktor lain yang tidak ikut dalam model sebesar 26,5 persen. Dengan melihat hasil diatas maka disimpulkan bahwa anggaran sebagai alat evaluasi kinerja mampu memperkuat pengaruh orientasi profesional terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi.

4.4.2 Uji Parsial

Pengujian secara parsial merupakan kelanjutan dari pengujian koefisien regresi secara bersama-sama, dimana apabila pada pengujian koefisien regresi secara bersama-sama H_0 ditolak, artinya ada variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap konflik peran, maka untuk mengetahui variabel mana yang pengaruhnya signifikan dilakukan uji parsial.

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti yang dijabarkan pada tabel 4.38 diperoleh nilai t-hitung variabel orientasi profesional (X_1) sebesar 2,354 dan dari tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas 186 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,9728. Karena t_{hitung} (2,354) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,9728) maka dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha=0.05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari orientasi profesional terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti yang dijabarkan pada tabel 4.38 diperoleh nilai t-hitung variabel anggaran sebagai alat evaluasi kinerja (X_2) sebesar 0,001. Karena t_{hitung} (0,001) lebih kecil dibanding t_{tabel} (1,9728) maka dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha=0.05$), H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel anggaran sebagai alat evaluasi kinerja terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti yang dijabarkan pada tabel 4.38 diperoleh nilai t-hitung interaksi orientasi profesional dengan anggaran sebagai alat evaluasi kinerja ($X_1 * X_2$) sebesar 1,999. Karena t_{hitung} (1,999) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,9728) maka dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha=0.05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari interaksi orientasi profesional dengan anggaran sebagai alat evaluasi kinerja terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi.

Hal ini bermakna bahwa penggunaan anggaran sebagai alat evaluasi kinerja dapat menyebabkan terjadinya konflik peran karena, kemungkinan timbulnya permasalahan perilaku berupa peningkatan rasa ketegangan dan perpecahan antara manajemen dengan bawahan (Argyris, 1952). Kemudian Hopwood dalam Merchant & Manzoni (1989) juga mengemukakan bahwa dengan *rigid budgetary control style* (kekuatan dalam mengontrol anggaran) akan menciptakan perilaku disfungsional.

Dengan adanya anggaran sebagai alat evaluasi kinerja berarti perilaku para profesional yang sekaligus para manajer akan dibatasi dengan standar-standar atau ketentuan yang terdapat pada anggaran. Hal ini mengakibatkan berkurangnya otonomi terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dirasakan oleh profesional tersebut. Seperti telah dikemukakan sebelumnya bahwa seorang profesional telah dilatih dan dididik untuk melakukan pekerjaan secara independen. Mereka telah terbiasa dengan model pengendalian sosial dan pengendalian diri sendiri (*self control*). Oleh karena itu dengan adanya anggaran sebagai alat evaluasi kinerja, para profesional dengan terpaksa harus melaksanakan ketentuan-ketentuan yang terdapat pada anggaran tersebut, sehingga otonomi mereka untuk mengatur diri sendiri (*self regulatory activities*) menjadi terbatas (Hall, 1967; Aranya & Ferris, 1984; Organ & Greene, 1981; Derber & Schwartz, 1991).

Lebih lanjut Irvine (1986) mengemukakan bahwa penggunaan anggaran sebagai alat evaluasi pada dasarnya dapat menimbulkan tekanan-tekanan para pelaksana anggaran, disamping sebagai alat untuk memberikan motivasi bagi setiap individu. Anggaran yang harus dilaksanakan oleh para manajer, setiap kegiatannya dikendalikan dan dimonitor melalui evaluasi dari informasi yang diterima, terkadang hal ini merupakan tekanan bagi para manajer. Besar kecilnya tekanan yang dirasakan akan menimbulkan reaksi

Alasan lain yang dapat penulis kemukakan bahwa terjadinya konflik peran dengan adanya anggaran sebagai alat evaluasi kinerja yang dirasakan oleh para profesi dalam hal ini dokter, kemungkinan disebabkan oleh aspek pengendalian anggaran yang terlalu ketat dan kaku, mereka merasa prestasinya hanya dilihat dari satu sisi satu saja yaitu realisasi anggaran, tanpa dilihat dari sisi bagaimana ia melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga muncul perilaku yang bertentangan antara harapan manajemen dengan keinginan profesional.

4.5 Pengaruh Orientasi Profesional Terhadap Konflik Peran Dengan Dukungan Partisipasi Penganggaran

Model ketiga yang akan diuji adalah pengaruh orientasi profesional (X_1) terhadap konflik peran (Y) dengan dukungan partisipasi penganggaran (X_3) sebagai variabel moderating. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS 15.0 diperoleh hasil regresi pengaruh orientasi profesional terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi dengan dukungan partisipasi penganggaran.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh maka dapat dibentuk persamaan regresi dengan model sebagai berikut:

$$Y = 1,027 + 0,800 X_1 - 0,018 X_3 - 0,112 X_1 * X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diketahui bahwa dengan dukungan variabel moderating yaitu partisipasi penganggaran, orientasi profesional memberikan pengaruh yang negatif terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi. Artinya orientasi profesional yang tinggi jika didukung dengan partisipasi penganggaran yang tinggi menyebabkan konflik peran yang dialami oleh manajer semakin menurun.

Untuk menguji apakah orientasi profesional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi dengan dukungan variabel moderating yaitu variabel partisipasi penganggaran dilakukan pengujian hipotesis. Statistik uji yang digunakan adalah statistik uji-F (uji model) dan uji t (uji parsial).

4.5.1 Uji Model (Pengujian Secara Simultan)

Untuk menguji apakah orientasi profesional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi dengan dukungan partisipasi penganggaran dilakukan pengujian menggunakan uji F.

Dari tabel 4.39 dapat dilihat bahwa nilai F-hitung adalah 145,721 dan nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel. Dari tabel F untuk $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas (3, 186) diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,6532. Karena F_{hitung} (145,721) lebih besar dibanding F_{tabel} (2,6532) maka dengan tingkat kekeliruan 5% ($\alpha=0.05$) H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa orientasi profesional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi dengan dukungan partisipasi penganggaran.

Besarnya pengaruh orientasi profesional terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi dengan dukungan variabel partisipasi penganggaran sebesar 70,2 persen. Pengaruh faktor lain yang tidak ikut dalam model sebesar 29,8 persen. Dengan melihat hasil diatas maka disimpulkan bahwa partisipasi penganggaran mampu memperkuat pengaruh orientasi profesional terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi.

4.5.2 Uji Parsial

Pengujian secara parsial merupakan kelanjutan dari pengujian koefisien regresi secara bersama-sama, dimana apabila pada pengujian koefisien regresi secara bersama-sama H_0 ditolak, artinya ada variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap konflik peran, maka untuk mengetahui variabel mana yang pengaruhnya signifikan dilakukan uji parsial.

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti yang dijabarkan pada tabel 4.39 diperoleh nilai t-hitung variabel orientasi profesional (X_1) sebesar 4,821 dan dari tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas 186 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,9728. Karena t_{hitung} (4,821) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,9728) maka dengan derajat kekeliruan

5% ($\alpha=0.05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari orientasi profesional terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti yang dijabarkan pada tabel 4.39 diperoleh nilai t_{hitung} variabel partisipasi penganggaran (X_3) sebesar 0,119 dengan arah negatif. Karena t_{hitung} (0,119) lebih kecil dibanding t_{tabel} (1,9728) maka dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha=0.05$), H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel partisipasi penganggaran terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti yang dijabarkan pada tabel 4.39 diperoleh nilai t_{hitung} interaksi orientasi profesional dengan partisipasi penganggaran ($X_1 * X_2$) sebesar 2,445 dengan arah negatif. Karena t_{hitung} (2,445) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,9728) maka dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha=0.05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari interaksi orientasi profesional dengan partisipasi penganggaran terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi. Hal ini dapat terjadi karena dengan melibatkan para profesional dalam proses penganggaran dapat menciptakan suatu *system goal orientation* pada diri para profesional, sehingga akan tertanam suatu orientasi manajerial pada diri profesional tersebut (Comerford & Abernethy, 1999) oleh karena itu para profesional dapat menyelaraskan antara tujuan organisasi dan tujuan profesi (Wallace, 1995) sehingga dapat mengurangi timbulnya konflik peran.

Penelitian ini mendukung pendapat Wallace (1995) yang menentang asumsi *proletarianization thesis*. Menurut Wallace para profesional yang berkerja pada organisasi dapat menjaga otonomi dan otoritas profesional mereka melalui *adaptation thesis* dalam penelitian ini, partisipasi penganggaran yang dilakukan oleh para profesional akan membantu para profesional untuk melakukan dan mengembangkan ide-ide profesional mereka yang dituangkan dalam partisipasi penganggaran tersebut.

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

5.1 Simpulan

1. Orientasi profesional memberikan pengaruh yang positif terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi. Artinya orientasi profesional yang makin tinggi menyebabkan konflik peran yang dialami oleh manajer juga semakin tinggi.
2. Anggaran sebagai alat evaluasi kinerja berpengaruh positif terhadap konflik peran pada Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi. Artinya interaksi orientasi profesional menyebabkan konflik peran semakin tinggi, apabila penggunaan anggaran sebagai alat evaluasi kinerja semakin ketat.
3. Partisipasi penganggaran berpengaruh secara negatif terhadap hubungan antara orientasi profesional dan konflik peran. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi penganggaran merupakan variabel moderating, yang memperlemah hubungan antara orientasi profesional dan konflik peran. Artinya, interaksi para profesional dalam proses penyusunan anggaran bisa menurunkan konflik. Sebaliknya, jika partisipasi anggaran rendah maka konflik peran akan meningkat.

5.2 Saran

1. Kepada top manajemen rumah sakit, agar dapat lebih mengakomodir kepentingan para dokter dalam mengembangkan profesinya dan melibatkan mereka secara aktif dalam aktivitas pelaksanaan sistem pengendalian manajemen di rumah sakit terutama dalam hal partisipasi penyusunan anggaran karena partisipasi penganggaran terbukti dapat menurunkan konflik peran. Manajemen harus menunjukkan bahwa tujuan manajemen dan tujuan profesi adalah sejalan dan saling memperkuat. Sehingga para profesional merasa merupakan bagian dari organisasi dan bersedia bekerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi.
2. Bagi para akuntan, yang merupakan pihak yang diserahi tanggung jawab atas penyusunan dan pelaksanaan sistem pengendalian administrasi formal organisasi, hasil penelitian ini bisa dipakai sebagai salah satu pedoman untuk menentukan kondisi seperti apa model pengendalian administrasi yang efektif. Dimana pelaksanaan inti aktivitas (*core activities*) di rumah sakit yang melibatkan profesional (dokter) dalam birokrat (manajerial), maka akuntan sebaiknya mempertimbangkan alternatif pengendalian yang lebih sesuai dengan desain dari nilai-nilai, norma profesi kedokteran.

5.3 Keterbatasan

1. Karena sampel penelitian hanya terbatas pada dokter yang berkerja pada Rumah Sakit Kota Bekasi, maka generalisasi hasil penelitian hanya terbatas pada professional dokter di Kota Bekasi.
2. Terdapat kemungkinan ketidakjujuran responden dalam menjawab kuesioner sehubungan dengan perilaku disfungsional

REFERENSI

- Abernethy, M.A., "Physicians and Resources Management: The Role of Accounting and Non-Accounting Controls". *Financial Accountability & Management*, vol 12, No.2, May 1996, 141-156.
- Anthony, Robert.N., J.Dearden., and V.Govindarajan., *Management Control Systems*. Eighth Edition. Chicago: Richard D. Irwin. 1995.
- Aranya, N., and Ferris, K., "A Reexamination of Accountants Organizational-Profesional Conflict". *The Accounting Review*, 1984, 1-15.
- Argyris.C., *The Impact of Budgets on People*. The School of Business and Public Administration, 1952, Cornell Univesity.
- Ataina Hidayati., "Pengaruh Aspek-Aspek Penganggaran Terhadap Konflik Peran Studi Empiris Terhadap Perguruan Tinggi". *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi IV*, 2001.
- Blau., and Scott., *Formal Organizations*. (Scott, Foresman, San Francisco, Calif, 1962).
- Boles,James.S., Mark W.Johnston., and Joseph F.Hair Jr., "Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences". *The journal of Personal Selling & Sales Management*. New York, vol 17, Iss. 1, Winter 1997, 17-28.
- Brownell,Peter., "The Role of Accounting Data in Performance Evaluation, Budgetary Participative and Organizational Effectiveness". *Journal of Accounting Research*, vol 20, (spring) 1982a, 12-27.
- Cherrington,D.J., and J.O.Cherrington., "Appropriate Reinforcement Contingencies in The Budgeting Process". *Journal of Accounting Review*, vol 11, 1973, 225-253.
- Chiu., Randy K., Janet S.W.Man., and Jerome Thayer., "Effects of Role Conflicts and Role Satisfactions on Stress of Three Professions in Hongkong: A Path Analysis Approach". *Journal of Managerial Psychology*. Bradford, vol 13, Iss. 5/6, 1998, 318-330.
- Choo,Freddie., and Kim B.Tan, "A Study of The Relations Among Disagreement in Budgetary Performance Evaluation Style, Job-Related Tension, Job Satisfaction and Performance". *Behavioral Research in Accounting*, vol 9, 1997, 199-218.
- Comerford, S.E., and M.A. Abernethy., "Budgeting and Management of Role Conflict in Hospitals". *Behavioral Research in Accounting*, 1999, 94 - 110.
- Chang,E.C., Dispositional Optimism and Primary and Seconddary Appraisal of A Stressor: Controlling for Confounding Influences and Relations to Coping and Psychological and Physical Adjustment". *Journal of Personality and Sosial Psychology*, vol 74, 1998, 1109-1120.
- Copur,H., "Academic Professionals : A Study of Conflict and Satisfaction in Professoriate". *Human Relations*, 1990, 113 - 127.

-
- Daniel, Wayne.W., *Applied Nonparametric*, Second Edition, PWS-KENT Publishing Company, Boston Massachusetts, 1990.
- Derber, Charles, & Schwartz, W.A.1991. "New Mandarins or New Proletariat: Profesional Power at Work". *Research in The Sociology of Organizations*, 71 – 96.
- Fertakis, John P., "Budget Induced Pressure and Its Relationship to Supervisory Behavior in Selected Organization", *Doctoral Dissertation*, University of Washington. 1967.
- Fisher, C.D., and Gitelson, R., "A Meta-Analysis of The Correlates of Role Conflict and Ambiguity". *Journal of Applied Psychology*, Vol 68, 1983, 320-333.
- Fisher, Richard T., "Role Stress, The Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance". *Behavioral Research in Accounting*. Sarasota, vol 13, 2001, 143-170.
- Fiol,C.D, and Lyles., "Organizational Learning", *Academy of Management Review*, 1985, 803-813.
- Freidson, Eliot., *Professional Dominance : The Social Structure of Medical Care*. Atherton: New York, 1984.
- Fried., Yitzhak., Haim Ailan Ben-David., Robert B. Tiegs., Naftali Avital., and Uri Yeverechyahu., "The Interactive Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Performance". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Leicester, vol 71, Mar 1998, 19 - 27.
- Gibson,J.L., John M.Ivaneevich., and James H.Donnelly,Jr., *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses*. (Alih Bahasa), Jilid Pertama, Edisi Kedelapan, Penerbit : Binarupa Aksara, Jakarta, 1997.
- Goolsby,J., "A Theory of Role Stress in Boundary Spanning Positions of Marketing Organizations". *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol 20 (2), 1992, 155- 164.
- Gouldner, Alvin W., "Cosmopolitan and Locals : Toward and Analysis of Latent Social Roles I". *Administrative Science Quarterly*, vol 2, 1957,281-306.
- Govindarajan,V., "Impact of Participation in The Budgetary Process on managerial Attitudes and Performance : Universalistic and Contingency Perspectives". *Decision Science*, vol 17 (4), 1986, 496 - 516.
- Gregson, T., Wendell, J., and Auno, J., "Role Ambiguity, Role Conflict, and Perceived Environmental Uncertainty : Are The Scales Measuring Separate Construct For Accountant". *Behavioral Research in Accounting*, 1994, 144 - 159.
- Gujarati , Damodar N, 2003. *Basic Econometrics*. New York: McGraw-Hill.
- Hair.J.F., R.E.Anderson., R.L.Tatham., and W.C.Black. *Multivariate Data Analysis*. Fourth Edition. New Jersey. Prentice - Hall International Inc. 1998.
- Hall, R.H., "Some Organizational Considerations in The Professional - Organizational Relationship". *Administrative Science Quarterly*, 1967, 461 - 478.
- Haung,Marle R., "Deprofessionalization : An Alternative Hypothesis For The Future". *Sociological Review Monograph*, vol 20, 1973, 195 - 212.
- Heneman,H.G., "Comparisons of Self and Superior Ratings of Managerial Performance", *Journal of Applied Psychology*, vol 59, 1974, 638 - 642.

-
- Hirst,M.K., "Reliance on Accounting Performance Measures, Task Uncertainty, and Dysfunctional Behavior: Some Extentions". *Journal of Accounting Research*, vo121,1983,596 -605.
- Hopwood,A.G., "An Empirical Study of The Role of Accounting Data in Performance Evaluation". *Journal of Accounting Research*, vol 10, 1972, 156 - 182.
- Hopwood, A., *Accounting and Human Behaviour*. Englewood Cliffs; Prentice Hall, 1976.
- Horngren., Foster., and Datar., "Cost Accounting: A Management Emphasis". Eight Edition. Prentice Hall, 2000.
- House,R.J., and Rizzo,J.R., "Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in a Model of Organizational Behavior". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1972, 467 - 505.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irvine,V.Bruce., "*Budgeting: Functional Analysis and Behavior Implication, Information for Decision Making*". Reading in Cost and Managerial Accounting. Fifth Edition, South-Western Publishing Co., Cincinati, 1986.
- Jalalludin Rakhmat., "*Metode Penelitian Komunikasi*". Cetakan kelima, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1997.
- Jakson, S.E., and Schuler, R.S., "A Meta Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Setting". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*,vol 36, 1985, 16-78
- John E. Hanke and Arthur G. Reitsch 1995, "*Bussiness Forcasting*" Fifth Edition Prentice Hall International Editions.
- Kaplan,Robert.M., and Dennis.P.Saccuzza. "*Psychological Testing (Principles, Aplications and Issues)*". 3rd edition Brooks/Cole Publishing Company, Califomia, 1993.
- Kennis, I., "Effect of Goal Characteristics on Managerial Attitutes and Performance". *The Accounting Review*, vol 54, October 1979, 702 - 21.
- Kerlinger,Fred.N., "Asas-asas Penelitian Behavioral". Edisi ketiga, Gajah Mada University Press, 2003.
- Koehn,Daryl., *The Ground of Profesional Ethics*. London, 1999 (terjemahan : Kanisius 2000).
- Kornhauser,William., *Scientists in Industry : Conflict and Accommodation*. 1962, New York: Plenum.
- Kren,L.,"Performance in a Budget-Based Control System : An Extended Expectancy Theory Model Approach". *Journal of Management Accounting Research*, vol 2, Fall 1990, 100 - 112.
- Lau,C.M., L.C.Low., and L.R.C.Eggleton., "The Impact of Reliance on Accounting Performance Measures on Job-Related Tension and Managerial Performance : Additional Evidence". *Accounting, Organization and Society*, vol 20 (5), 1995, 359-381.
- Lazarus,R.S., and Folkman,S.,*Stress Appraisal,and Coping*, Springer, Net York, NY, 1984.
- Locke,E., and G.Latham., *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall, 1990.
- Luthans, F. 1985. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Book Company. New York.
- Majalah Manajemen RS. Desember 2000. *Kualitas Manajer RS Indonesia Masa kini*. No.4 Th.1, hal 23.

-
- Majalah Kedokteran Indonesia. Maret, 2001. *Tanggung Jawab dan Hak-Hak Dokter di Rumah Sakit*. Volume:43.
- Mahoney,T.A., Jerdee,T.H., and Carroll,S.J., *"Development of Managerial Performance: A Research Approach"*. Cincinnati, OH: South - Western Publishing, 1963.
- Majalah Manajemen RS. Desember 2000. *Kualitas Manajer RS Indonesia Masa kini*, No.4 Th.1, hal 23.
- Masri Singarimbun., dan Sofian Effendi., *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta, 1995.
- Mia, L., "Managerial Attitude, Motivation, and The Effectiveness of Budget Participation". *Accounting, Organizations and Society*, vol 13, 1988, 465 - 475.
- Milani,K., "The Relationship of Participation in Budget-Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes : A Field Study". *The Accounting Review*, vol 50, April 1975, 274 - 278.
- Miller,G.A., and Wager,I.W., "Adult Socialization, Organizational Structure and Role Orientations". *Administrative Science Quarterly*, 1971, 151 - 163.
- Mulyadi., *"Akuntansi Manajemen: Konsep Manfaat dan Rekayasa"*. Edisi Tiga, Salemba Empat, Jakarta, 2001.
- Myers,Raymond H., *Classical and Modern Regression With Applications*, second edition PWS-KENT Publishing Company, Boston Massachusetts, 1990.
- Peter Salim., and Yenny Salim., *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Edisi Pertama, Modern English Press, Jakarta, 1991.
- Pickering, Peg. 2006. *How to Manage Conflict, Kiat Menangani Konflik*. Edisi Ketiga. Erlangga.
- Raelin,J.A., *The Clash of Culture-Managers and Professionals*, Harvard Business School press, 1991, Boston.
- Rebele,J., and R.Michaels., "Independent Auditors' Role Stress : Antecedent, Outcome, and Moderating Variables". *Behavioral Research In Accounting*, vol 2, 1990, 124 153.
- Rizzo,J.A., House R.J., and Lirtzman,S.I., "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 1970, 150 - 163.
- Robbins,Stephen.P., *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi 7, (Alih Bahasa), PT Prehalindo,
- Robert,N.Anthony., and James,S.Reece., *Accounting : Text and Cases*, Tenth Edition, Homewood Illinois: Richard D. Irwin, Inc, 1998.
- Saifuddin Azwar., *Reliabilitas dan validitas : Interpretasi dan komputasi*. Liberty. Yogyakarta. 1997.
- Samsi Jacobalis. 2000. *Rumah Sakit Indonesia dalam Dinamika Sejarah, Transformasi, Globalisasi dan Krisis nasional*. Yayasan Penerbitan IDI.
- Schuler,R.S., Aldag,R.J., and Brief,A.P., "Role Conflict and Ambiguity: A Scale Analysis", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1977, 111 -128.
- Scott,W.Richard., "Professionals in Bureaucracies - Area of Conflict, in Vollmer, H.M. & Mills, D.L". (eds) *Professionalization*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1966.

-
- Scoot and Wallace, J.E. 1995. "Organizational and Profesional Commitment in Profesional and Non Profesional Organizations". *Administrative Science Quarterly*, vol.40, 228 – 255.
- Senatra,P.T., "Role Conflict, Role Ambiguity and Organizational Climate in Public Accounting Firm", *The Accounting Review*, 1980, 594 - 603.
- Shields,M.D., and S.M.Young. "Antecedents and Consequences of Participative Budgeting : Evidence on the Effects of Asymmetrical information". *Journal of Management Accounting Research*, vol 5, Fall 1993, 265 - 280.
- Siegel,G, and H.R.Marconi., *Behavioral Accounting*, Cincinnati : South - Western Publishing Co., 1989.
- Siegal, M., "Some Effects of Role Conflict Source on the Experience of Role Conflict".*Journal of Applied Social Psychology*, vol 22, 1992, 62 8 - 637.
- Sorensen,J.E., and T.L.Sorensen., "The Conflict of Professional in Bureaucratic Organizations". *Administrative Science Quarterly*, March 1974, 61 - 68.
- Subramaniam,N., and Mia,L., "The Relation Between Decentralised Structure, Budgetary Participation and Organizational Commitment : The Moderating Role of Manager's Value Orientation Towards Innovation".*Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol 14, No. 1, 2001, 12 - 29.
- Suparto Adikoesoemo. 2003. *Manajemen Rumah Sakit*. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta.
- Tosi, H.L., Rizzo, J.R. & Carrol, S.J. 1990. *Managing Organizational Behavior*. 2nd Edition. Harper Collins Publisher. New York.
- Van Sell,M., A. Brief., and R. Schuler., "Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of the Literature and Directions for Future Research". *Human Relations*, vol 34 (1), 1981, 43 - 71.
- Wallace,J.E., "Organizational and Professional Commitment in Professional and Non Professional Organizations". *Administrative Science Quarterly*, vol 40, 1995, 228 -255.
- Welsch,Glenn.A.,Hilton,Ronald.W., and Gordon,Paul,N., *Anggaran: Perencanaan dan pengendalian laba*. Edisi Pertama, Salemba Empat, 2000, Jakarta.
- Winardi. 1994. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Penerbit Mandar Maju. Bandung
- Winardi. 2005. *Manajemen Perubahan (Management of Change)*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Wolfe,D.M., and Snoke,J.D., "A Study of Tension and Adjustment Under Role Conflict. *Journal of Social Issues*, 1962, 102 - 121.
- Zellars,Kelly L., Wayne,A.Hochwarter., Pamela,L.Perrewe., Angela,K.Miles., Christian Kiewitz., "Beyond Self - Efficacy : Interactive Effects of Role Conflict and Perceived Collective Efficacy". *Journal of Managerial Issues*. Pittsburg, vol 13, Iss.4, Winter 2001, 483 - 499.