

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan sangatlah penting untuk memiliki seorang manajer. Dalam hal ini membantu untuk mengambil suatu keputusan dalam kegiatan perusahaan ketika membangun suatu proyek. Dalam mengambil suatu keputusan, manajer memperhatikan beberapa pertimbangan alternatif, karena fungsi pengambilan keputusan berorientasi pada masa depan (Yuliusman, 2013).

Manajer dapat mengambil keputusan dibantu dengan adanya ketersediaan informasi (Umar, 1998) untuk dapat menilai proses dan kualitas hasil keputusan yang diambil. Pada penelitian sebelumnya, menyatakan bahwa pengambilan keputusan seorang individu tersebut adalah pengambilan keputusan yang rasional. Namun, sering kedapatan seorang manajer membuat keputusan berdasarkan kepentingan individu daripada kepentingan perusahaan (Yuliusman, 2013). Menurut Effriyanti (2005) kadangkala manajer tidak sadar bahwa keputusan yang telah diambil merugikan perusahaan.

Dalam hal ini, manajer suatu perusahaan memiliki kepentingan yang sama dengan perusahaan dalam pengambilan keputusan. Terdapat konflik yang mungkin muncul yaitu ketika motivasi manajer memaksimumkan kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan, (Effriyanti, 2005). Dengan manajer memaksimumkan kepentingan pribadi tersebut, dapat memicu

manajer melakukan tindakan yang tidak rasional ketika mengambil suatu keputusan.

Terdapat sebuah pandangan tentang pembuatan keputusan rasional yang berdasar pada kerangka teori keagenan. Teori keagenan menyatakan terdapat dorongan bahwa manajer dapat mengabaikan kepentingan perusahaan karena manajer memiliki kesempatan (Effriyanti, 2005), dengan demikian dapat menimbulkan masalah *adverse selection*. *Adverse selection* merupakan kondisi dimana pihak perusahaan tidak dapat mengetahui secara pasti apakah manajer menunjukkan kemampuannya dengan maksimal dalam menjalankan tugasnya (Harrison dan Harrell, 1993, Eisendhardt, 1989). Manajer cenderung mengabaikan kepentingan perusahaan dan mengutamakan kepentingan pribadi. Dan kondisi ini membuat manajer merasa bahwa apa yang dikerjakan dapat terus melanjutkan proyek perusahaan meskipun tidak mendapat keuntungan untuk perusahaan tersebut (Effriyanti, 2005).

Keputusan untuk tetap melanjutkan suatu proyek, bahkan ketika suatu prospek kondisi ekonomi yang tidak diharapkan mengindikasikan bahwa proyek harus dihentikan, disebut eskalasi (Ruchala, 1999). Pandangan berbeda disampaikan oleh Kanodia et al. (1989) tentang eskalasi komitmen, yaitu merupakan suatu keputusan manajer yang tidak rasional karena meskipun tidak sadar secara langsung maupun tidak langsung manajer cenderung mengabaikan kepentingan perusahaan dan lebih mementingkan kepentingan pribadinya. Adanya asimetri informasi antara manajer

dengan perusahaan mengakibatkan manajer yang memiliki inisiatif terhadap suatu proyek akan melanjutkan proyek tersebut, meskipun proyek tersebut tidak menguntungkan.

Dalam hal ini, kegagalan suatu proyek dapat dihubungkan dengan adanya penerimaan informasi akuntansi yang diterima oleh manajer. Manajer dapat memanfaatkan informasi tersebut untuk dapat membantu mengambil keputusan atas proyek yang sedang dijalankan. Ketika informasi tersebut mengalami kesalahan, dan tidak memenuhi target, maka akan menghabiskan waktu serta biaya dalam menjalankan operasional proyek yang sedang dijalankan. Dengan demikian, manajer tetap memutuskan untuk melanjutkan proyek tersebut sehingga proyek dapat dioperasionalkan dengan mengabaikan pertimbangan biaya dan waktu yang masih harus dikerjakan (Nulden, 1996a, 1996b). Namun, sebaliknya ketika informasi yang diterima benar dan tidak mengalami kesalahan, manajer dapat berpikir rasional untuk mengambil keputusan proyek tersebut dan mempertimbangkan segala aspek yang dapat membantu melancarkan proyek tersebut, sehingga manajer tidak melakukan eskalasi komitmen.

Dalam pandangan lain, ketika manajer memutuskan untuk tetap melanjutkan proyek tersebut, manajer dapat mungkin melakukan tindakan eskalasi komitmen ketika mengambil keputusan untuk tetap melanjutkan proyek tersebut. Terdapat teori tentang eskalasi komitmen yang dilakukan oleh Staw (1981) yang mengungkapkan bahwa, fenomena eskalasi komitmen dapat

dijelaskan dengan *self-justification theory*. Menurut Brockner (1992), *self-justification theory* merupakan penjelasan terbaik tentang fenomena eskalasi komitmen.

Dari berbagai peneliti yang diuraikan sebelumnya, sebagian besar berfokus pada kondisi yang dapat mempengaruhi terjadinya eskalasi komitmen pada individu, kelompok ataupun organisasi, tetapi masih belum banyak yang memfokuskan pada karakter atau kepribadian individu (Staw dan Ross, 1978). Pengungkapan ini dikarenakan penyebab eskalasi komitmen adalah berfokus pada faktor personality/kepribadian dan masih menunjukkan bukti yang belum konsisten.

Eskalasi komitmen juga menggambarkan seorang individu yakin bahwa usaha dan kemampuan yang dimiliki dapat mencapai hasil yang diharapkan dan berpegang pada keyakinan yang dimiliki, sifat individu yang demikian disebut *locus of control* tinggi (*internal locus of control*). Sebaliknya individu yang berkarakter *locus of control* rendah (*external locus of control*) meyakini bahwa hasil yang diharapkan terjadi karena suatu keberuntungan, nasib, adanya kekuatan diluar kemampuannya atau kekuatan Tuhan (Rotter, 1966). Manajer dalam mengambil suatu keputusan harus benar-benar independen tanpa dipengaruhi sifat *locus of control* yang memiliki keterkaitan dengan eskalasi komitmen yang dapat dilakukan oleh manajer tersebut.

Penelitian ini mereplikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Effriyanti (2005). Penelitian Effriyanti mengacu

pada penelitian Suartana yang telah melakukan penelitian serupa. Penelitian ini dibuat untuk menguji kembali keterkaitan *locus of control* yang merupakan variabel pemoderasi berkaitan dengan eskalasi komitmen. Pengujian kembali terhadap *locus of control* dengan eskalasi komitmen ini dikarenakan terdapat bukti yang belum konsisten dan berfokus pada faktor yang *personality*. Dengan adanya hal ini dapat memberikan gambaran kepada manajer untuk mengambil keputusan dalam perusahaan harus melihat kepentingan perusahaan bukan dengan kepentingan pribadi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pemanfaatan informasi akuntansi dapat mengurangi tindakan eskalasi komitmen pada manajer ?
2. Apakah eskalasi komitmen dipengaruhi oleh *locus of control* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengidentifikasi hubungan pemanfaatan informasi akuntansi yang diterima oleh manajer dapat membuat manajer melakukan eskalasi komitmen

2. Mengidentifikasi hubungan eskalasi komitmen dengan *locus of control*

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Akademik :

1. Memberikan penjelasan tentang pemanfaatan informasi akuntansi dapat menghindari eskalasi komitmen yang dapat dilakukan oleh manajer yang dapat berhubungan dengan *locus of control* pada level pengambilan keputusan

B. Manfaat Praktik :

1. Memberikan informasi mengenai tindakan yang dapat dilakukan oleh manajer ketika pengambilan keputusan pada perusahaan
2. Memberikan penjelasan kepada para manajer untuk tidak melakukan eskalasi komitmen dan tidak menghubungkannya dengan sifat *locus of control* ketika mengambil suatu keputusan
3. Dapat menjadi acuan bagi para manajer dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang