

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara agraris yang memiliki potensi sumber daya alam sangat besar, khususnya di sektor pertanian. Kondisi geografis yang didukung oleh iklim tropis, kesuburan tanah, serta keanekaragaman hayati menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara penghasil komoditas pertanian dan perkebunan utama di dunia. Dalam konteks ini, agribisnis menjadi sektor strategis karena tidak hanya mencakup kegiatan produksi pertanian, tetapi juga pengolahan hasil, distribusi, pemasaran, hingga jasa penunjang yang terintegrasi dalam satu sistem usaha.

Perusahaan agribisnis di Indonesia memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Sektor ini berkontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), penyediaan lapangan kerja, peningkatan pendapatan masyarakat, serta ketahanan pangan nasional. Berbagai perusahaan agribisnis berkembang di subsektor tanaman pangan, hortikultura, peternakan, perikanan, dan perkebunan, seperti kelapa sawit, karet, tebu, kopi, dan kakao. Keberadaan perusahaan agribisnis juga berperan sebagai penghubung antara petani, industri pengolahan, dan pasar, baik pasar domestik maupun internasional.

Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan agribisnis di Indonesia menghadapi berbagai tantangan dan peluang. tantangan tersebut meliputi perubahan iklim, fluktuasi harga komoditas, keterbatasan teknologi, permodalan, serta persaingan global. Di sisi lain, peluang muncul dari meningkatnya kebutuhan

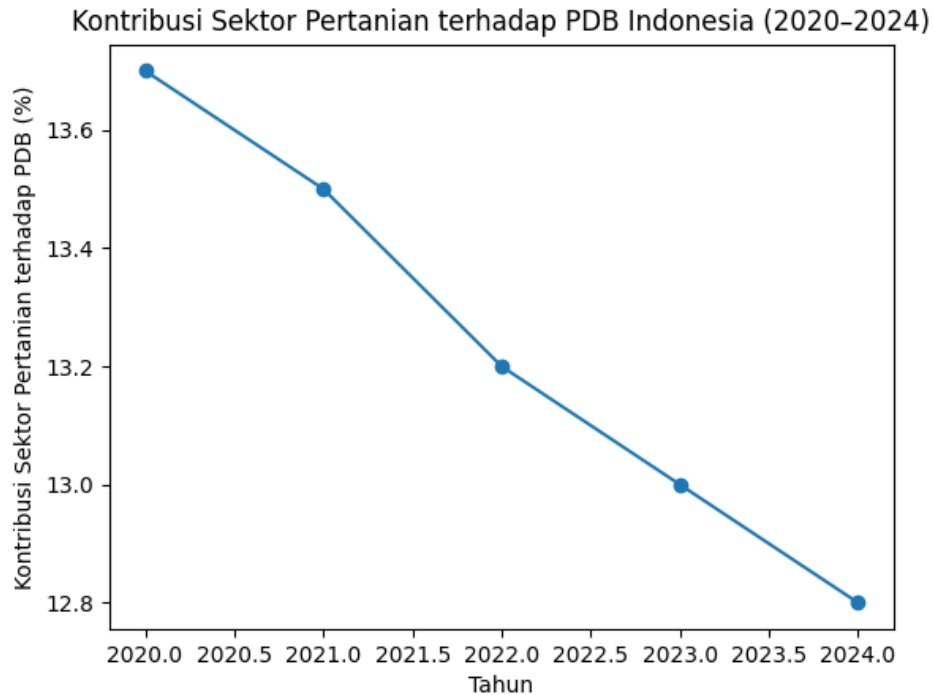
pangan, pertumbuhan penduduk, kemajuan teknologi pertanian, serta dukungan kebijakan pemerintah terhadap pengembangan sektor agribisnis dan hilirisasi produk pertanian.

Selain itu, tuntutan terhadap praktik agribisnis yang berkelanjutan juga semakin meningkat. Perusahaan agribisnis dituntut untuk tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga memperhatikan aspek sosial dan lingkungan. Oleh karena itu, pengelolaan perusahaan agribisnis yang efektif, efisien, dan berkelanjutan menjadi hal yang sangat penting agar sektor ini mampu bertahan dan berkembang dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan agribisnis memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia. Oleh karena itu, pemahaman mengenai latar belakang, kondisi, dan perkembangan perusahaan agribisnis menjadi penting sebagai dasar dalam melakukan kajian, penelitian, maupun pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan sektor agribisnis di Indonesia.

Grafik ini menunjukkan perkembangan kontribusi sektor pertanian, termasuk perusahaan agribisnis, terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia selama periode 2020–2024.

Gambar 1.1 Sektor Agribisnis



Sumber: Data produksi agrikultur Indonesia disusun dari BPS dan Kementerian Pertanian

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa kontribusi sektor pertanian terhadap PDB Indonesia pada periode 2020–2024 cenderung mengalami penurunan secara bertahap, namun tetap berada pada tingkat yang signifikan. Pada tahun 2020, sektor pertanian memberikan kontribusi yang relatif tinggi terhadap PDB nasional, terutama karena ketahanannya dalam menghadapi perlambatan ekonomi. Hingga tahun 2024, kontribusi sektor pertanian masih berada di atas 12%, menunjukkan bahwa sektor ini tetap menjadi salah satu pendorong utama perekonomian nasional setelah sektor industri dan perdagangan.

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk, sebagai salah satu perusahaan besar di sektor agribisnis dan peternakan, menghadapi tantangan dalam mengelola skala

produksi yang luas, distribusi yang kompleks, serta dinamika harga bahan baku dan produk. Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan sering kali dipengaruhi oleh kualitas perencanaan anggaran, keterbukaan informasi, serta ketersediaan informasi yang relevan bagi para manajer. Apabila manajer tidak dilibatkan dalam proses penyusunan anggaran, informasi yang tersedia tidak transparan, atau data yang diberikan tidak relevan dengan kebutuhan pengambilan keputusan, maka kinerja manajerial berpotensi menurun.

Kinerja manajerial adalah untuk menjalankan organisasi perusahaan menuju pada sasaran yang ditetapkan merupakan dasar utama dalam penelitian kinerja manajerial. (Jusuf.M, 2015), menyatakan bahwa kinerja manajerial yaitu sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja manajerial merupakan suatu tingkat kecakapan manajer ketika melaksanakan aktivitas manajemen. Kinerja manajerial adalah salah satu faktor yang dipakai untuk meningkatkan efektivitas suatu organisasi (Habibie, 2020). Kinerja manajerial adalah seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Anggaran adalah rencana kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk financial, meliputi usulan pengeluaran yang diperkirakan untuk suatu periode waktu, serta usulan cara-cara memenuhi pengeluaran tersebut (Abdul & Muhammad, 2017). Partisipasi dalam penataan anggaran merupakan perihal yang karena proses dalam

pengambilan keputusan bersama oleh dua atau lebih pihak, dimana keputusan tersebut mempunyai dampak masa depan terhadap organisasi. Oleh sebab itu, partisipasi anggaran yang baik ialah yang mengaitkan atasan serta bawahan didalam organisasi tidak terjalin partisipasi semu.

Partisipasi penyusunan anggaran adalah sebuah keterlibatan manager dalam menyusun anggaran pada pusat pertanggungjawaban manager yang bersangkutan, yang mengarah pada seberapa besar tingkat keterlibatan tersebut dalam menyusun anggaran serta pelaksanaannya untuk menggapai anggaran (Gunawan & Santioso, 2017).

Partisipasi penyusunan anggaran didefinisikan sebagai suatu proses dimana kinerja individu akan dievaluasi, diberikan penghargaan, atau hukuman berdasarkan dari tingkat pencapaian target anggarannya. Menurut Ermawati (2017) partisipasi penyusunan anggaran bagi organisasi atau perusahaan yaitu tujuan anggaran tercapai, meningkatkan kinerja manajerial, menambah informasi tentang lingkungan bawahan, mengurangi tekanan bawahan, dan meningkatkan komunikasi atasan dan bawahan. Beberapa penelitian terdahulu, misalnya oleh Putri & Rahmawati (2021), menunjukkan bahwa partisipasi anggaran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial, karena partisipasi meningkatkan akuntabilitas serta komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Faktor selanjutnya yang bisa mempengaruhi kinerja manajerial adalah Asimetri informasi. Pengertian asimetri informasi menurut Suwarjono (2017): “Asimetri informasi adalah dimana manajemen sebagai pihak yang lebih menguasai informasi dibandingkan investor atau kreditor”. Menurut Mamduh M. Hanafi

(2016), mengatakan bahwa : “Konsep signaling dan asimetri informasi berkaitan erat, teori asimetri mengatakan bahwa pihak-pihak yang berkaitan dengan perusahaan tidak mempunyai informasi yang sama mengenai prospek dan risiko perusahaan, pihak tertentu mempunyai informasi lebih baik dibandingkan dengan pihak luar.” Asimetri informasi terjadi karena manajer lebih superior dalam menguasai informasi dibandingkan pihak lain (pemilik atau pemegang saham). Dengan asumsi bahwa individu-individu bertindak untuk memaksimalkan kepentingan diri sendiri, maka dengan informasi asimetri yang dimilikinya akan mendorong agent untuk menyembunyikan beberapa informasi yang tidak diketahui principal sebagai pemilik.

Dengan adanya asimetri antara manajemen (*agent*) dengan pemilik (*principal*) memberikan kesempatan kepada manajer untuk melakukan manajemen laba (*earnings management*) dalam rangka meningkatkan utilitasnya. Fleksibilitas manajemen untuk memanajemenkan laba dapat dikurangi dengan menyediakan informasi yang lebih berkualitas bagi pihak luar. Kualitas laporan keuangan akan mencerminkan tingkat manajemen laba. Penelitian oleh Wibowo (2020), menemukan bahwa semakin tinggi tingkat asimetri informasi, maka semakin besar kemungkinan terjadinya inefisiensi dan rendahnya kinerja manajerial.

Kemudian faktor selanjutnya yang bisa mempengaruhi Kinerja Manajerial Adalah *Job Relevant Information*. Menurut penelitian Bulan (2017), *job relevant information* merupakan: “informasi yang dapat membantu atasan dalam memilih tindakan yang terbaik melalui upaya yang diinformasikan yang (*informed effort*) secara lebih baik”. Ramadhani (2017), menambahkan bahwa JRI membantu

bawahan atau pelaksana anggaran dalam meningkatkan pilihan tindakannya melalui informasi usaha yang berhasil dengan baik.

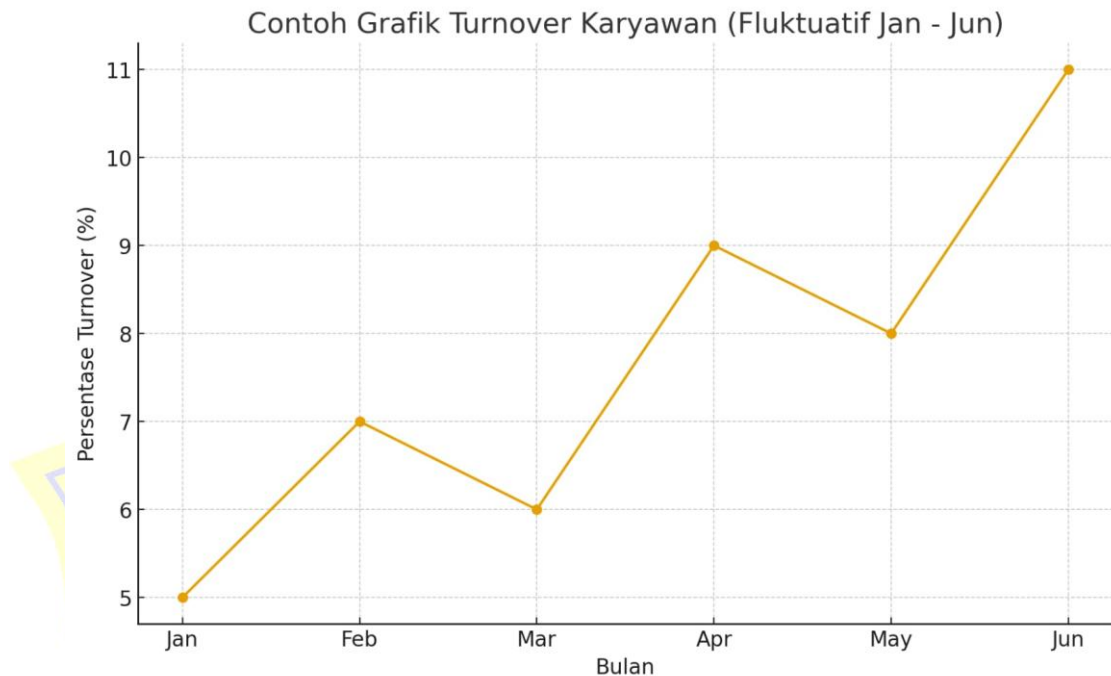
Menurut Rifaldo (2015), *Job Relevant Information* merupakan: “salah satu informasi yang membantu manajer untuk memperbaiki pemilihan tindakan melalui upaya yang diinformasikan dengan baik, baik yang bersumber dari lingkungan eksternal maupun internal perusahaan.” Penelitian oleh Supriyanto & Dewi (2022), menunjukkan bahwa ketersediaan informasi yang relevan dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan berimplikasi pada peningkatan kinerja manajerial.

Namun, hubungan antara faktor-faktor tersebut terhadap kinerja manajerial tidak selalu langsung. Kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening. Handoko (2020), mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut penelitian Sari & Nugroho (2019), kepuasan kerja terbukti memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, karena partisipasi meningkatkan rasa dihargai yang berdampak pada kepuasan individu. Menurut data sampel yang didapatkan dari PT. Japfa Comfeed menunjukan adanya

fenomena lapangan terdapat peningkatan *turnover* (keluar-masuk karyawan) pada periode Januari – Juni 2025.

Gambar 1.2 Grafik Turnover karyawan PT. Japfa Comfeed Tahun 2025



Sumber: Diolah peneliti, (2025)

Dengan dijelaskan bahwa rincian grafik :

1. Pada bulan Januari 2025 *turnover* meningkat sebesar 5% dari bulan sebelumnya dengan keterangan analisis Adalah awal tahun dianggap biasa karena pergantian tahun.
2. Pada bulan Februari 2025 *turnover* Kembali mengalami grafik peningkatan sebesar 7% dengan keterangan analisis Adalah *turnover* naik kemungkinan muncul keluhan terkait beban kerja.

3. Pada bulan Maret *turnover* mengalami penurunan yakni menjadi 6% dengan hasil analisis *Human resource* melakukan penyesuaian sementara dengan gejala yang terjadi terkait beban kerja karyawan.
4. Pada bulan April kondisi *turnover* menjadi naik tajam menjadi 9% yang mengindikasikan ada masalah kepuasan kerja yang lebih serius terkait Beban kerja ataupun kurang komunikasi dan apresiasi dari pimpinan.
5. Bulan Mei sedikit membaik dengan ditunjukkan penurunan jumlah presentase menjadi 8%. Hal ini setelah manajemen memberikan *feedback* terhadap keluhan-keluhan yang masuk.
6. Pada Bulan Juni *Pending Resign* meningkat Kembali para karyawan mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari Perusahaan hal ini dilihat dari presentase yang meningkat menjadi 11%. Hal ini terjadi karena tidak ada nya perbaikan yang nyata dari manajemen. *Human resource* ataupun manajemen mengambil Tindakan tetapi tidak menyentuh akar masalah.

Dengan demikian, berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan dan temuan dari penelitian terdahulu, peneliti ingin meneliti lebih lanjut penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Partisipasi Anggaran, Asimetri Informasi, dan *Job Relevant Information* Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia?
2. Apakah asimetri informasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap

kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia

3. Apakah *job relevant information* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia
4. Apakah partisipasi anggaran, asimetri informasi, *job relevant information* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh asimetri informasi terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia?
8. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *job relevant information* terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung asimetri informasi terhadap kinerja manajerial pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung *job relevant information* terhadap kinerja manajerial pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran, asimetri informasi, *job relevant information* secara simultan terhadap kinerja manajerial pada PT Japfa

Comfeed Indonesia Tbk.

5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja memediasi partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja memediasi asimetri informasi terhadap kinerja manajerial pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.
8. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja memediasi *job relevant information* terhadap kinerja manajerial pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi sejauh mana partisipasi anggaran, asimetri informasi, dan *job relevant information* memengaruhi kinerja manajerial, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang akuntansi manajemen dan perilaku organisasi, dengan memperkaya kajian empiris mengenai hubungan antara partisipasi anggaran, asimetri informasi, dan *job relevant information* terhadap kinerja manajerial melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber rujukan empiris bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti bidang akuntansi manajemen dan perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan partisipasi anggaran, asimetri informasi, *job relevant information*, kinerja manajerial, dan kepuasan kerja

4. Bagi kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk dalam merumuskan kebijakan manajerial, khususnya terkait dengan sistem penganggaran dan pengelolaan sumber daya manusia.

