

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori keagenan

Teori keagenan menjelaskan terkait hubungan antara *principal* (pemilik) dengan *agent* (manajer) yang saling bekerja sama pada sebuah Perusahaan. Menurut Jensen & Meckling (1976) teori keagenan merupakan sebuah hubungan antara dua pihak atau lebih untuk melaksanakan sesuatu seperti, *principal* merupakan pihak yang memberikan wewenang kepada *agent* untuk bertindak atas namanya, sedangkan manajer merupakan pihak yang bertindak demi kepentingannya sendiri, yaitu untuk memaksimalkan profit Perusahaan. Hubungan antara *principal* dan *agent* cenderung menyebabkan ketidakseimbangan informasi (*asymmetric information*) karena *agent* memiliki lebih banyak informasi mengenai Perusahaan dibandingkan *principal*. Namun, tidak semua informasi terkait Perusahaan disampaikan sepenuhnya kepada *principal* sehingga terjadinya ketidakseimbangan informasi.

Informasi dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dipergunakan suatu individu misalnya hal keputusan bisnis. Teori agensi menjelaskan berkaitan dengan asimetris informasi yaitu situasi dimana pihak *Agent* banyak mengetahui berbagai informasi tentang perusahaan dibandingkan pihak *principal*. Informasi-informasi ini salah satunya berkaitan dengan informasi keuangan perusahaan yang menjadi salah satu tolak ukur nilai suatu perusahaan. Tentunya diharapkan pihak *Agent* menyampaikan setiap informasi dengan sejujur-jujurnya kepada pihak *principal*. Untuk

memastikan *Agent* melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya maka akan timbul yang namanya biaya keagenan. Salah satunya adalah dengan dilakukannya pemeriksaan atau audit baik terhadap kinerja maupun hasil kerja dari pihak *Agent* (Sari et al., 2018).

Salah satu teori yang sering digunakan dalam penelitian bidang akuntansi adalah Teori Keagenan (*Agency Theory*). *Agency theory* ataupun teori agensi menjelaskan hubungan agensi terjadi ketika seseorang ataupun lebih (*principal*) mempekerjakan orang lain (*Agent*) melakukan layanan jasa, memberikan keputusan pengambilan wewenang kepada *Agen*. Masalah keagenan timbul karena adanya perbedaan kepentingan antara prinsipal dan agen yang memungkinkan agen untuk bertindak tidak sesuai dengan kepentingan prinsipal. Selain itu, untuk memastikan efektivitas dan efisiensi kinerja dari *Agent* akan timbul yang disebut biaya keagenan (*agency cost*).

Teori agensi didasarkan pada 3 asumsi, yakni asumsi terkait karakter manusia, struktur keorganisasian, informasi (Eisenhardt, 1989). Ketiga unsur ini yang menjadi landasan teori agensi dalam menjelaskan keterkaitan antara *principal* dan *Agent*. Dimana hal ini cukup relevan dengan beberapa issue dibidang akuntansi, seperti kecurangan (*Fraud*), *Good Corporate Governance*, nilai perusahaan dan pemeriksaan (audit). Berbagai issue ini menjadi bahan kajian untuk penelitian khususnya untuk mahasiswa program studi akuntansi.

2. Teori Sinyal

Teori Sinyal adalah bagaimana perusahaan memberikan sinyal terhadap pengguna laporan keuangan. Sinyal yang dimaksud yaitu berupa informasi

tentang apa yang telah dilakukan oleh manajemen untuk merealisasikan keinginan pemilik. Sinyal ini dapat berupa promosi atau juga informasi lainnya yang menyatakan bahwa perusahaan tersebut lebih baik dari perusahaan lain. Dalam teori sinyal dijelaskan bahwa pemberian sinyal dilakukan oleh menejer untuk mengurangi asimetri informasi (Putri, 2021). Informasi yang diberikan manajer melalui laporan keuangan bahwa mereka menerapkan kebijakan akuntansi konservatisme yang menghasilkan laba yang lebih berkualitas karena prinsip ini mencegah perusahaan dalam melakukan tindakan membesarkan laba dan membantu bagi pengguna laporan keuangan dengan menyajikan laba dan aktiva yang tidak berlebihan.

Informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan merupakan informasi yang sangat penting, dikarenakan dapat berpengaruh terhadap keputusan investasi pihak eksternal perusahaan. Bagi investor dan pelaku bisnis informasi tersebut sangatlah penting. Pada hakekatnya informasi itu menyajikan keterangan, catatan dan gambaran, baik itu untuk keadaan masa lalu, saat ini maupun masa mendatang bagi kelangsungan hidup perusahaan dan bagaimana efeknya bagi perusahaan.

Menurut (Brigham & Houston, 2012) menyatakan bahwa teori sinyal adalah sebuah perusahaan yang memberikan sinyal kepada pengguna laporan keuangan. Sinyal merupakan suatu tindakan yang diambil manajemen untuk memberikan petunjuk bagi investor tentang cara manajemen dalam memandang prospek perusahaan. Teori sinyal mengharuskan manajemen untuk menyampaikan berita baik perusahaan kepada pihak yang

berkepentingan dengan begitu perusahaan memiliki kepercayaan atas keamanan sahamnya dan juga bermanfaat bagi investor untuk pengambilan keputusan. Semakin baik dan kuat sinyal laporan keuangan yang diberikan maka hubungan perusahaan dan investor semakin baik. Keterkaitan antara teori sinyal dengan ketepatan waktu penyampaian laporan keuangan adalah perusahaan yang memiliki kualitas yang baik akan memberikan sinyal dengan cara yaitu menyampaikan laporan keuangannya dengan tepat waktu sedangkan perusahaan yang memiliki kualitas yang buruk akan cenderung terlambat dalam menyampaikan laporan keuangannya. Dalam teori ini menekankan adanya informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan terhadap keputusan informasi yang ditujukan kepada pihak luar perusahaan yaitu investor dan pemangku kepentingan lainnya. Informasi yang dimaksud yaitu unsur yang sangat penting bagi investor dan pemangku kepentingan lainnya dikarenakan dalam informasi itu menjelaskan gambaran perusahaan dimasa lalu maupun dimasa yang akan datang (Murdiyanti, 2021).

3. Teori Informasi

Teori informasi menjelaskan bahwa informasi merupakan sumber daya penting dalam organisasi yang digunakan untuk mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan manajerial. Informasi yang berkualitas, relevan, dan tepat waktu akan membantu manajer dalam merencanakan, mengendalikan, serta mengevaluasi kinerja organisasi.

Romney dan Steinbart (2018) menyatakan bahwa informasi adalah data yang telah diolah sehingga memiliki makna dan dapat digunakan oleh

manajemen dalam proses pengambilan keputusan. Informasi yang baik harus memiliki karakteristik relevan, akurat, lengkap, dan tepat waktu agar mampu mendukung kinerja manajerial secara optimal.

Teori informasi menekankan bahwa keberhasilan manajer dalam menjalankan fungsinya sangat ditentukan oleh sejauh mana informasi yang diterima mampu menggambarkan kondisi organisasi secara nyata. Oleh karena itu, sistem informasi yang efektif akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja manajerial.

4. Kinerja Manajerial

Menurut Sinambela (2018:6) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Menurut Rudianto (2015:189) kinerja manajerial merupakan: “Kemampuan para manajer untuk mengolah seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan demi memperoleh dana usaha dalam jangka pendek dan jangka panjang”. Menurut Henry Simamora (2017:121) bahwa kinerja manajerial adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja Manajerial merupakan suatu tindakan atau pekerjaan yang secara menyeluruh mencakup pokok-pokok kegiatan seorang kepala bidang dalam suatu instansi atau organisasi yang berdasarkan pada fungsi-fungsi manajemen yang dapat dinilai membantu organisasi tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Lubis, 2017:139). Kinerja manajerial untuk menjalankan perusahaan menuju pada sasaran yang ditetapkan merupakan dasar utama dalam penelitian kinerja manajerial.

Salah satu fungsi manajerial terpenting dalam semua jenis organisasi adalah menjamin bahwa masukan dari berbagai sumber daya organisasi akan menghasilkan output yang terancang cepat yang dapat memuaskan pelanggan. Kinerja manajerial sangat mempengaruhi keberhasilan dalam organisasi dengan harapan tercapainya tujuan dan berusaha dalam meningkatkan kinerja (Purnamaningsih, 2017). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, sebagian besar bergantung pada manajer. Apabila manajer mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki.

5. Partisipasi Anggaran

Partisipasi adalah sebuah bahasa yang di ambil dari bahasa Inggris yaitu "*Participation*" yang berarti pengambilan bagian atau pengikutsertaan. Dalam bahasa Latin disebut "*Participatio*" yang berasal dari kata kerja "*Partipare*" yang berarti keikutsertaan, sehingga partisipasi mengandung pengertian aktif yaitu adanya kegiatan atau aktivitas. Indarto dan Ayu (2015:34) salah satu

metode yang efektif untuk menyelaraskan tujuan pusat pertanggungjawaban dengan tujuan perusahaan secara menyeluruh adalah melalui partisipasi.

Hal ini senada dengan Indarto dan Ayu (2015:34) yang menyarankan bahwa salah satu cara untuk menyelaraskan tujuan adalah dengan meningkatkan keterlibatan manajer dalam organisasi. Menurut Davis (2017:142) definisi partisipasi adalah sebagai berikut: “Partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional seseorang atau individu dalam situasi kelompok yang mendorong dia untuk berkontribusi terhadap tujuan kelompok dan mempertanggung-jawabkan keterlibatannya.” Menurut Echols & Shadily (dalam Soetrisno, 2016: 419) pengertian partisipasi adalah: Suatu kegiatan untuk membangkitkan perasaan dan di ikut-sertakan atau ambil bagian dalam kegiatan suatu organisasi. Menurut Davis dan Newstrom (2004) partisipasi adalah: Keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok. Dan mendorong mereka untuk memberikan suatu kontribusi demi tujuan kelompok, dan juga berbagai tanggung jawab dalam pencapaian tujuan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di halaman sebelumnya dapat disimpulkan bahwa partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional seseorang atau individu dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi dan ikut serta dalam kegiatan suatu organisasi. Partisipasi Anggaran Indarto dan Ayu (2015:34) menyatakan bahwa dengan partisipasi, karyawan akan dilibatkan keberadaannya dan tidak sekedar terlibat dalam tugas yang mereka kerjakan. Hal ini tentunya akan menaikkan moral dan menimbulkan inisiatif yang besar di seluruh level manajer. Dengan ikut serta berpartisipasi

dalam penyusunan anggaran, para manajer juga akan lebih memahami masalah yang mungkin timbul pada saat pelaksanaan anggaran.

Menurut Indarto dan Ayu (2015:34) pengertian partisipasi anggaran sebagai berikut: “Partisipasi anggaran merupakan tingkat pengaruh dan keterlibatan yang dirasakan individu dalam proses perancangan anggaran.”

Menurut Aprilita (2015:9) “Partisipasi anggaran adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer yang akan bertanggungjawab atas kinerja anggaran, untuk berpartisipasi dalam pengembangan anggaran, partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggung jawab kepada para manajer tingkat bawah dan mendorong kreativitas.” Pengertian partisipasi anggaran menurut Maliki (2015:16): “Partisipasi anggaran adalah proses keikutsertaan manajer pusat pertanggungjawaban dalam menyusun anggaran. Sehingga dapat dikatakan bahwa partisipasi anggaran merupakan keterlibatan dari setiap tingkatan dalam perusahaan dalam menyusun anggaran.”

Berdasarkan pendapat-pendapat di halaman sebelumnya dapat disimpulkan bahwa partisipasi anggaran adalah keterlibatan dan pengaruh individu dari setiap tingkatan dalam perusahaan dalam menyusun anggaran. Manfaat Partisipasi Penyusunan Anggaran Menurut Hansen/Mowen (2013:225) salah satu manfaat yang didapat dari partisipasi anggaran adalah sebagai berikut: “Anggaran partisipatif mengkomunikasikan, mendorong kreativitas serta meningkatkan tanggungjawab dan tantangan manajer level bawah dan menengah yang mengarah pada tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Keikutsertaan para manajer level menengah dan bawah dalam penentuan anggaran akan mendapatkan keputusan yang lebih realistis sehingga tercipta kesesuaian tujuan perusahaan yang lebih besar”. Partisipasi anggaran pada intinya menuntut adanya kerjasama untuk menyusun anggaran. Karena manajemen puncak biasanya kurang mengetahui operasi secara terperinci sehari-hari sehingga membutuhkan data anggaran terperinci dari bawahannya. Di sisi lain, manajer puncak mempunyai perspektif strategis secara menyeluruh dalam pembuatan anggaran secara umum.” Manfaat Partisipasi Penyusunan Anggaran Menurut Hansen/Mowen (2013:225) salah satu manfaat yang didapat dari partisipasi anggaran adalah sebagai berikut: “Anggaran partisipatif mengkomunikasikan, mendorong kreativitas meningkatkan tanggungjawab dan tantangan manajer level bawah menengah yang mengarah pada tingkat kinerja yang lebih Keikutsertaan para manajer level menengah dan bawah dalam penentuan anggaran akan mendapatkan keputusan yang lebih realistis tercipta kesesuaian tujuan perusahaan yang lebih besar.”

Garrison et al (2017:384) terjemahan Kartika Dewi menyatakan kelebihan anggaran partisipatif adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap orang pada tingkatan organisasi diakui sebagai anggota tim yang pandangan dan penilaiannya dihargai oleh manajemen puncak.
- 2) Estimasi anggaran yang dibuat oleh manajer lini depan seringkali lebih akurat dan andal dibandingkan dengan estimasi yang dibuat oleh manajer puncak yang kurang memiliki pengetahuan mendalam mengenai pasar dan operasi sehari-hari.

- 3) Timbul motivasi yang lebih tinggi lagi bila individu berpartisipasi dalam menentukan tujuan mereka sendiri, dibandingkan bila tujuan tersebut ditetapkan dari atas. Anggaran yang ditetapkan sendiri menciptakan adanya komitmen.
- 4) Seorang manajer yang tidak dapat memenuhi anggaran yang ditetapkan dari atas selalu dapat berkata bahwa anggaran tersebut tidak realistis dan tidak mungkin untuk dicapai. Dengan anggaran yang ditetapkan sendiri, Menurut Hansen dan Mowen (2013:448) ada tiga potensi masalah yang menjadi kelemahan dalam partisipasi anggaran yaitu:
 - 1) Menetapkan standar yang terlalu tinggi atau terlalu rendah.
 - 2) Membuat kelonggaran dalam membuat anggar (sering disebut sebagai menutup anggaran).
 - 3) Partisipasi semu (*Pseudoparticipation*).

Tujuan yang dianggarkan cenderung menjadi tujuan manajer saat partisipasi anggaran dimungkinkan, membuat kesalahan semacam ini dalam menyiapkan anggaran dapat mengakibatkan penurunan tingkat kerja. Partisipasi yang terlalu ketat dapat memastikan kegagalan dalam pencapaian standar dan membuat manajer frustrasi. Triknya adalah membuat para manajer dalam anggaran partisipatif menetapkan tujuan yang tinggi, tetapi dapat dicapai.

Kelonggaran anggaran (*budgetary slack*) atau menutup anggaran (*padding the budget*) muncul ketika seorang manajer memperkirakan pendapatan rendah atau meninggikan biaya dengan sengaja. Manajemen

puncak harus berhati-hati dalam meninjau anggaran yang diajukan para manajer tingkat bawah dan menyediakan input untuk menurunkan kelonggaran dalam anggaran.

Partisipasi semu merupakan partisipasi palsu dari para manajer tingkat bawah atas proses penganggaran yang sudah ditetapkan jumlahnya oleh manajemen puncak. Manajemen puncak hanya mendapatkan persetujuan formal anggaran dari para manajer tingkat bawah bukan untuk mencari input sebenarnya, akibatnya tidak satu pun manfaat keperilakuan dari partisipasi yang akan didapat.

Masalah-masalah tersebut harus menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan agar kemungkinan untuk terjadi dapat diminimalisir. Penetapan standar yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat diatasi dengan mengajak para manajer berpartisipasi dalam menentukan target anggaran yang tinggi tetapi realistis untuk dicapai. Manajer puncak harus memeriksa kembali anggaran yang diusulkan bawahannya secara seksama serta memberikan masukan bila dibutuhkan.

6. Asimetri Informasi

Asimetri informasi merupakan suatu keadaan dimana manajer memiliki akses informasi atas prospek perusahaan yang tidak dimiliki oleh pihak luar perusahaan. Pengertian asimetri informasi menurut Scoot (2019:105) sebagai berikut : *“Frequently, one type of participant in the market (sellers, for example) will know something about the assets being traded the another type of*

participant (buyers) does not know. When this situation exists, the market is said to be characterized by information asymmetry” Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa, asimetri informasi merupakan salah satu pihak yang terlibat dalam transaksi tersebut memiliki keunggulan dan kelebihan informasi mengenai aset yang diperdagangkan dibandingkan dengan pihak lain.

Menurut Jogiyanto (2015:387) pengertian asimetri informasi, yaitu: “Asimetri informasi adalah kondisi yang menunjukkan sebagian investor mempunyai informasi dan yang lainnya tidak memiliki”. Pengertian asimetri informasi menurut Suwarjono (2015:584): “Asimetri informasi adalah dimana manajemen sebagai pihak yang lebih menguasai informasi dibandingkan investor/kreditor”. Menurut Mamduh M. Hanafi (2015:217), mengatakan bahwa : “Konsep signaling dan asimetri informasi berkaitan erat, teori asimetri mengatakan bahwa pihak-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. Sehingga 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. Menurut Adriani (2008) terdapat dua tipe asimetri informasi yaitu:

- 1) *Adverse selection* . jenis asimetri informasi yang mana satu pihak atau lebih yang melangsungkan suatu transaksi usaha atau transaksi usaha potensial memiliki informasi lebih atas pihak-pihak lain. Adverse selection terjadi karena beberapa orang seperti manajer perusahaan dan para pihak dalam lainnya lebih mengetahui kondisi kini dan prospek ke depan suatu perusahaan daripada para investor luar.
- 2) *Moral Hazard*. Jenis asimetri informasi yang mana satu pihak atau lebih yang potensial dapat mengamati tindakan-tindakan mereka dalam penyelesaian transaksi-transaksi mereka sedangkan pihak lainnya tidak. Moral hazard dapat terjadi karena adanya pemisahan pemilikan dengan pengendalian yang merupakan karakteristik kebanyakan perusahaan besar. melangsungkan atau akan melangsungkan suatu transaksi usaha.

Pengukuran Asimetri Informasi menurut Alfebrino (2015:12) Asimetri Informnasi memiliki beberapa dimensi yaitu:

- 1) Informasi yang dimiliki oleh bawahan.

Informasi yang dimiliki bawahan dibandingkan dengan atasan. Asimetri informasi ditandai dengan perbedaan informasi yang dimiliki manajer atas dengan manajer bawah. Manajer bawah seringkali memiliki informasi yang lebih banyak mengenai unit tanggungjawabnya daripada manajer.

2) Kemampuan atau potensi.

- a) Potensi pencapaian kerja. Manajer bawah lebih mengetahui bagaimana unit tanggungjawabnya dapat memenuhi pencapaian atas perencanaan yang sudah ditetapkan.
- b) Kemampuan untuk mengatasi akibat potensial unit tanggungjawabnya lebih lebih baik daripada manajer atas yang tidak terlibat langsung. Karena manajer bawah terlibat.
- c) Manajer bawah lebih paham atau mengetahui berapa jumlah pendapatan dengan pengeluaran dalam kegiatan operasi unit tanggungjawab yang mereka kelola.
- d) Pemahaman teknis pekerjaan. Manajer bawah lebih mengetahui bagaimana cara unit tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan daripada manajer atas.
- e) Pemahaman mengenai pencapaian kegiatan. Manajer bawah lebih mengetahui bagaimana unit tanggungjawabnya dapat memenuhi pencapaian atas perencanaan yang sudah ditetapkan.

7. Job Relevant Information

Pengertian informasi menurut Jogiyo HM., (2017:692) sebagai berikut:
 “Informasi dapat didefinisikan sebagai hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian (*event*) yang nyata (*fact*) yang digunakan untuk pengambilan keputusan”. Menurut Bodnar (2019:1) informasi Adalah data yang diolah sehingga dapat dijadikan dasar untuk

mengambil keputusan yang tepat.” Sedangkan menurut Sidharta (2015:28) informasi Adalah data yang disajikan dalam bentuk yang berguna untuk membuat keputusan. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa informasi adalah data yang diolah agar lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat.

Karakteristik informasi yang berkualitas dan berguna menurut Romney & Steinbart (2014:5)

- 1) Relevan: Mengurangi ketidakpastian, meningkatkan pengambilan keputusan, serta menegaskan atau memperbaiki ekspektasi sebelumnya.
- 2) *Reliable*: Bebas dari kesalahan atau bias, menyajikan atau aktivitas organisasi secara bias, menyajikan kejadian atau aktivitas organisasi secara akurat.
- 3) Lengkap: Tidak menghilangkan aspek penting dari suatu kejadian atau aktivitas yang diukur.
- 4) Tepat Waktu: Diberi pada waktu yang tepat bagi pengambil keputusan dalam mengambil keputusan.
- 5) Dapat Dipahami: Disajikan dalam format yang dapat dimengerti dan jelas.
- 6) Dapat Diverifikasi: Dua orang yang independen dan berpengetahuan di bidangnya, dan masing-masing menghasilkan informasi yang sama.
- 7) Dapat Diakses: Tersedia pengguna ketika mereka membutuhkannya dan dalam format yang dapat digunakan.

Menurut Gelinas dan Dull (2015:11) terdapat beberapa karakteristik informasi yang berkualitas, seperti:

- 1) *Effectiveness*, berkaitan dengan informasi yang relevan dan berkaitan dengan proses bisnis yang disampaikan dengan tepat waktu, benar, konsisten, dan dapat digunakan.
- 2) *Efficiency*, menyangkut penyediaan informasi melalui penggunaan (paling produktif dan ekonomis) yang optimal dari sumber daya.
- 3) *Confidentially*, menyangkut perlindungan sensitivitas informasi dari pengungkapan yang tidak sah.
- 4) *Integrity*, berkaitan dengan keakuratan dan kelengkapan informasi serta validitas sesuai dengan nilai-nilai bisnis dan harapan.
- 5) *Availability*, berkaitan dengan informasi yang tersedia pada saat diperlukan oleh proses bisnis baik sekarang maupun di masa depan. Hal ini juga menyangkut pengamanan sumber daya yang diperlukan dan kemampuan yang terkait.
- 6) *Compliance*, berkaitan dengan mematuhi undang-undang: peraturan, dan perjanjian kontrak di mana proses bisnis merupakan subjek.
- 7) *Reliability*, berkaitan dengan penyediaan informasi yang tepat bagi manajemen untuk mengoperasikan entitas dan melaksanakan tanggung jawab serta tata kelola.

8. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang

pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen sumber daya manusia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini memengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya.

Menurut George dan Jones (2017), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang respons seseorang terhadap pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja. Adapun Siagian (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap positif terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, apapun faktor yang menyebabkan ketidakpuasan itu, misalnya gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan, kondisi kerja yang kurang memuaskan, ia akan cenderung bersikap negatif terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik senang ataupun tidak senang, perasaan karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Jenis teori Kepuasan Kerja menurut Greenberg dan Baron (2015) menyatakan teori kepuasan kerja secara umum, yaitu sebagai berikut:

a) Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Teori kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda, yakni *hygiene factors* dan *motivators*.

Hygiene factors adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan faktor-faktor kualitas pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja, dan kebijakan perusahaan. Karena bersifat mencegah reaksi negatif, faktor-faktor ini disebut sebagai *hygiene (maintenance) factors*. Kepuasan kerja yang didatangkan dari sekumpulan faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya atau hasil secara langsung dari pekerjaannya (peluang promosi, pengakuan, tanggung jawab, prestasi) disebut sebagai *motivators* karena merupakan level tertinggi dari kepuasan kerja.

b) Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori kepuasan kerja yang menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh, ia akan lebih puas. Semakin sedikit hasil yang diperoleh, ia akan lebih sedikit puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci

kepuasannya adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

B. Penelitian Terdahulu

1. LINA, 2018. Universitas Pelita Harapan dengan judul “Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial: kepuasan kerja dan job relevant information sebagai variabel intervening”. 2018. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi* 15 (1): 37-56. ISSN: 1410-9875. Menurut Meirina dan Aziora (2020), partisipasi anggaran dapat diukur menggunakan yaitu: keikutsertaan dalam penyusunan anggaran, kepuasan dalam penyusunan anggaran, kebutuhan memberikan pendapat, kerelaan dalam memberikan pendapat, besarnya pengaruh terhadap penetapan anggaran akhir, dan seringkali atasan meminta pendapat atau usulan saat anggaran disusun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran Berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, kepuasan kerja dan *job relevant information*. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. *Job relevant information* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *job relevant information* berpengaruh terhadap hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial.
2. Hantono, 2022. Universitas Pelita Harapan (UPH) Kampus Medan dengan judul Pengaruh *Budgetary, Participation, Information Asymmetry,*

Organizational Citizenship Behavior, Job Relevant Information terhadap kinerja di era VUCA. Owner: Riset & Jurnal Akuntansie –ISSN : 2548-9224 P-ISSN : 2548-7507. Menurut Dunk (1993) di dalam (Putra, 2020), asimetri informasi diukur dengan beberapa indikator yaitu: Informasi yang dimiliki bawahan dibandingkan dengan atasan, Hubungan input-output yang ada dalam operasi internal Kinerja potensial, Teknis pekerjaan, Mampu menilai dampak potensial, Pencapaian bidang kegiatan. Indikator *Job Relevan Information* Mendapatkan informasi yang jelas terkait pekerjaan/penyusunan anggaran Perusahaan, Informasi yang didapatkan terkait penyusunan anggaran memadai dan layak, Informasi yang didapatkan relevan dengan tujuan dari penyusunan anggaran, Memeriksa informasi yang sama dari beberapa sumber independen untuk memvalidasi keakuratannya Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, sedangkan uji instrumen penelitian mencakup validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (uji simultan), uji t (uji parsial), dan uji koefisien determinasi (R^2), dan hasilnya menunjukkan bahwa informasi relevan, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, sementara variabel partisipasi anggaran, asimetri informasi, dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sebagaimana dibuktikan oleh nilai signifikansi di bawah 0,05.

Hasil uji determinasi 34,6% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Partisipasi Anggaran (X1), Asimetri Informasi (X2), Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (X3), dan Informasi yang Relevan dengan Pekerjaan (X4). Sementara 65,4% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang belum diteliti dalam studi ini, seperti manajemen pajak dan profitabilitas. VUCA secara tidak langsung menciptakan tren baru yang penting bagi praktisi dan pemimpin perusahaan saat ini untuk dipahami. VUCA singkatan dari *Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*.

4. Ni Putu Decylia Damayanthi, 2025. Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Nasional Denpasar Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Mertha Segara. Indikator kepuasan kerja terdiri dari Gaji atau upah diberikan tepat waktu, Kebijakan promosi dilakukan secara adil, Kemampuan atasan dalam memimpin Perusahaan, Atasan memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, dan Tunjangan yang diterima dari perusahaan sesuai Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan berada pada kategori baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya terkait konsistensi kehadiran, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Temuan penelitian juga membuktikan bahwa

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan disiplin kerja dan peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawan serta efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di PT. Mertha Segara.

5. Azyani Najla, 2022 Universitas Sultan Syarif Kasim dengan judul Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggung Jawaban Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial Pada Dinas Kesehatan Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar p-ISSN: 2302-0008 e-ISSN: 2623-1964 Volume 10 Issue 2 2022 Pages 668-683 Menurut Purnamaningsih (2017) indikator kinerja manajerial adalah: Perencanaan, Investigasi, Pengkoordinasian, Evaluasi, Pengawasan, Pengaturan Staff, Negosiasi, Perwakilan, Kinerja secara menyeluruh. Penentuan sampel Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, akuntansi pertanggung jawaban, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa pengaruh partisipasi anggaran, akuntansi pertanggungjawaban, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

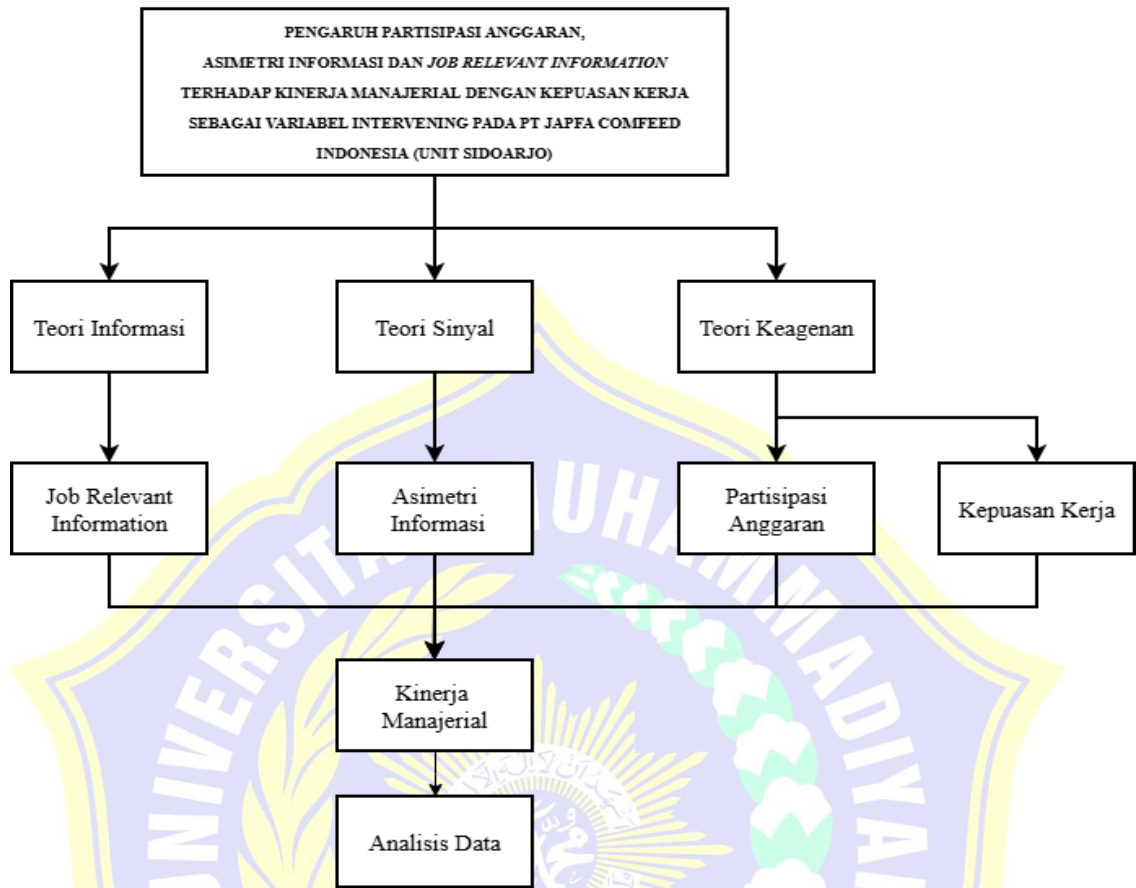
6. Andréia Acássia Guidini, 2020. Universitas Contestado dengan judul penelitian *Bukti hubungan antara partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan kinerja manajerial* rev. Adm. Ufsm, santa maria, v. 13, número 5, p. 997-1016, 2020. Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan kinerja manajerial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran memengaruhi kinerja manajerial dalam dua cara: secara langsung, sebagai hasil dari keterlibatan dan pengaruh manajer dalam proses penganggaran, dan secara tidak langsung, ketika komitmen manajer terhadap organisasi meningkat karena partisipasi dan keterlibatan mereka dalam penetapan anggaran.
7. Micheli Aparecida Lunardi dengan judul penelitian *Pengaruh kognitif yang memediasi berbagi informasi dalam hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial*. ISSN 1808-057X R. Cont. Fin. – USP, São Paulo DOI: 10.1590/1808-057x201908610. Sampel penelitian terdiri dari 316 responden dengan tanggung jawab anggaran yang memegang posisi pengontrol, manajer pengontrol, atau koordinator pengontrol di perusahaan-perusahaan Brasil. Hasilnya menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap berbagi informasi vertikal, yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berbagi informasi vertikal merupakan hasil dari pengaruh kognitif partisipasi anggaran. Tingkat berbagi informasi vertikal yang lebih tinggi mencerminkan ambiguitas peran yang lebih rendah dan kinerja manajerial

yang lebih baik. Meskipun individu dengan tanggung jawab anggaran merasakan adanya asimetri informasi di lingkungan kerja, pengaruhnya terhadap kinerja tidak signifikan. Hasil ini berkontribusi pada pemahaman tentang efek kognitif. Mediasi dari berbagi informasi dalam hubungan antara partisipasi dan kinerja, mengungkapkan bahwa efek partisipasi pada kinerja mungkin tidak terjadi dari hubungan sebab-akibat yang sederhana, tetapi dari faktor-faktor pengkondisian tertentu.

C. Kerangka Berpikir dan Model Analisis

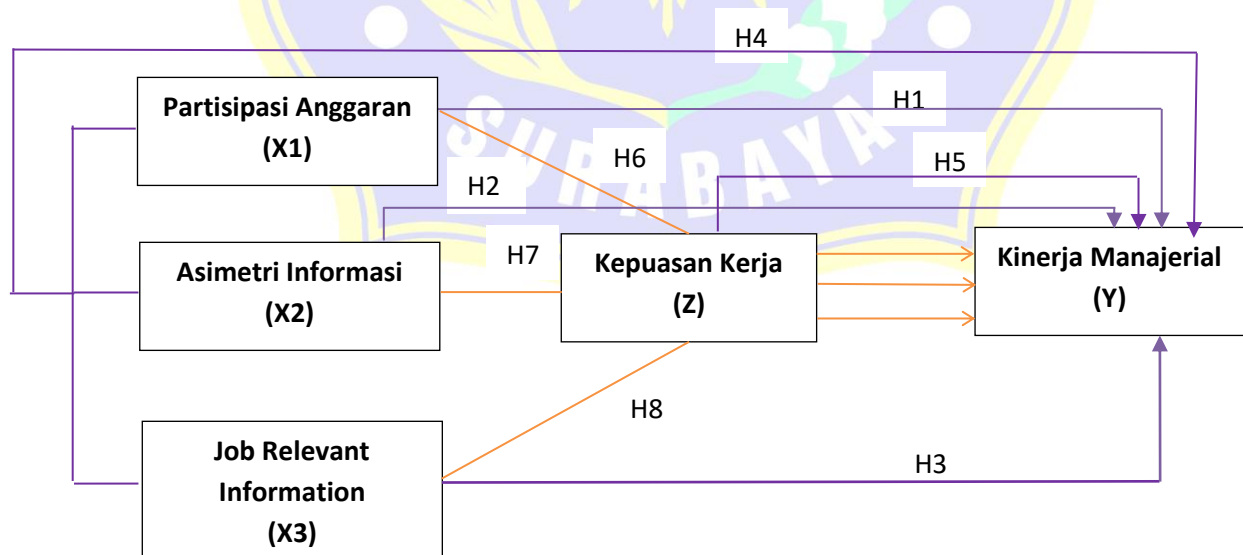
berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan hasil penelitian terdahulu, disusun sebuah model kerangka berpikir yang menggambarkan pengaruh partisipasi anggaran, asimetri informasi, job relevant information dan kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial. Dari variable diatas dapat diperkirakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, namun pengaruh ini dapat berubah. Dengan demikian, model ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan dasar analisis lebih lanjut.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah peneliti 2026

Gambar 2.2 Model Analisis



Sumber: Diolah peneliti 2026

Keterangan:



: Pengaruh variabel X ke variabel Y



: Pengaruh variabel X ke variabel Y dengan Z sebagai mediasi

- H1 : Partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia
- H2 : Asimetri informasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia
- H3 : *Job relevant information* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia
- H4 : Partisipasi anggaran, asimetri information, dan job relevant information berpengaruh secara simultan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia.
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia.
- H6 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia.
- H7 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh asimetri informasi terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia.

H8 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh job relevan informasi terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia.

D. Hipotesis

1. Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Menurut Aprilita (2015:9) “Partisipasi anggaran adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer yang akan bertanggungjawab atas kinerja anggaran, untuk berpartisipasi dalam pengembangan anggaran, partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggung jawab kepada para manajer tingkat bawah dan mendorong kreativitas.”

Berdasarkan teori keagenan menjelaskan adanya hubungan antara *principal* (pemilik atau atasan) dan *agent* (manajer atau bawahan) yang masing-masing memiliki kepentingan berbeda. Dalam proses penganggaran, partisipasi manajer dapat mengurangi asimetri informasi karena manajer memiliki informasi yang lebih rinci mengenai kondisi operasional organisasi dibandingkan *principal*. Dengan dilibatkannya manajer dalam penyusunan anggaran, informasi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga menghasilkan anggaran yang lebih realistis dan dapat dicapai. Selain itu, keterlibatan tersebut dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan rasa memiliki terhadap tujuan organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja manajerial.

Dengan penelitian yang dilakukan oleh Azyani Najla, 2022 Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, akuntansi pertanggung jawaban, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa pengaruh partisipasi anggaran, akuntansi pertanggungjawaban, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. dari penjelasan di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : Partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

2. Pengaruh asimetri informasi terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Asimetri informasi adalah kondisi ketika seseorang atau sekelompok pihak memiliki informasi yang lebih banyak, lebih lengkap, atau lebih akurat dibandingkan pihak lainnya dalam suatu organisasi. Dalam konteks manajerial, asimetri informasi terjadi ketika manajer memiliki informasi yang lebih rinci mengenai kondisi operasional, kebutuhan sumber daya, peluang, dan kendala yang dihadapi dibandingkan pihak atasan atau pemilik organisasi.

Berdasarkan teori sinyal menjelaskan bahwa pihak yang memiliki informasi lebih banyak akan berupaya menyampaikan informasi tersebut kepada pihak lain melalui berbagai sinyal untuk mengurangi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan. Dalam organisasi, manajer yang memiliki

informasi lebih lengkap mengenai kondisi operasional dapat memberikan sinyal yang relevan kepada pimpinan melalui laporan, usulan, dan informasi strategis. Informasi yang berkualitas tersebut membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang lebih tepat sehingga dapat mendukung efektivitas pelaksanaan tugas manajerial.

Hasil penelitian terdahulu oleh Hantono (2022) menunjukkan bahwa asimetri informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengelolaan informasi yang baik dapat mendukung efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial sehingga berpotensi meningkatkan kinerja manajerial.

H2: Asimetri Informasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

3. Pengaruh *Job relevant information* terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Job Relevant Information (JRI) merupakan informasi yang relevan dengan tugas dan pekerjaan yang dimiliki oleh seorang manajer untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Informasi yang relevan akan membantu manajer dalam merencanakan, mengoordinasikan, mengendalikan, dan mengevaluasi kegiatan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Berdasarkan teori informasi menjelaskan bahwa kualitas keputusan sangat dipengaruhi oleh kualitas informasi yang diterima. Semakin relevan, akurat, dan tepat waktu informasi yang diperoleh, maka semakin baik pula

keputusan yang dihasilkan. Dalam konteks manajerial, ketersediaan informasi yang relevan membantu manajer memahami kondisi organisasi, mengidentifikasi masalah, serta menentukan tindakan yang tepat sehingga mampu meningkatkan kinerja manajerial.

Hasil penelitian terdahulu oleh Hantono (2022) menunjukkan bahwa *Job Relevant Information* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin relevan informasi yang diperoleh manajer dalam melaksanakan pekerjaannya, semakin efektif proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan fungsi manajerial sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja manajerial.

H3: *Job Relevant Information* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Manajerial.

4. Pengaruh partisipasi anggaran, asimetri informasi dan *Job relevant information* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja manajerial di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Kinerja manajerial merupakan kemampuan manajer dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pengawasan, evaluasi, dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja manajerial dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya partisipasi anggaran, asimetri informasi, dan *Job Relevant Information* (JRI).

Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui beberapa teori. Teori keagenan menjelaskan bahwa keterlibatan manajer dalam penyusunan anggaran dapat mengurangi konflik kepentingan dan asimetri informasi antara principal dan agent, sehingga meningkatkan komitmen manajer terhadap pencapaian tujuan organisasi. Teori sinyal menjelaskan bahwa informasi yang dimiliki manajer dapat disampaikan kepada pihak lain sebagai sinyal yang membantu mengurangi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, Teori informasi menjelaskan bahwa kualitas keputusan yang diambil sangat dipengaruhi oleh kualitas informasi yang diterima. Semakin relevan, akurat, dan tepat waktu informasi yang dimiliki manajer, maka semakin baik keputusan yang dihasilkan dan semakin tinggi kinerja manajerial yang dicapai.

Partisipasi anggaran memberikan kesempatan kepada manajer untuk terlibat dalam penetapan target organisasi sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan. Asimetri informasi memungkinkan manajer memanfaatkan informasi yang dimiliki untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih efektif. Selain itu, Job Relevant Information membantu manajer memperoleh informasi yang relevan dengan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kualitas perencanaan, pengendalian, dan evaluasi kinerja. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama diyakini dapat meningkatkan kinerja manajerial.

Hasil penelitian terdahulu oleh Hantono (2022) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, asimetri informasi, dan *Job Relevant Information* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan dalam penyusunan anggaran, tersedianya informasi yang memadai, serta informasi yang relevan dengan pekerjaan dapat mendukung pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas secara lebih efektif sehingga mampu meningkatkan kinerja. Dalam konteks penelitian ini, ketiga variabel tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial.

H4: Partisipasi anggaran, Asimetri informasi dan *Job relevant information* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja manajerial

5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian atas berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Manajer yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugas sehingga mampu meningkatkan kinerja manajerial.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja manajerial dapat dijelaskan melalui teori keagenan. menjelaskan bahwa hubungan antara

principal dan *agent* akan berjalan lebih efektif apabila kepentingan kedua belah pihak dapat diselaraskan. Salah satu cara untuk menyelaraskan kepentingan tersebut adalah dengan menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja manajer. Manajer yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, mengurangi potensi konflik kepentingan, serta berupaya mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan fungsi manajemen yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja manajerial.

Hasil penelitian terdahulu oleh Lina (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan manajer, semakin baik pelaksanaan tugas dan tanggung jawab manajerial sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif yang dirasakan individu sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya. Manajer yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas sehingga mampu meningkatkan kinerja manajerial.

Hubungan antara partisipasi anggaran, kepuasan kerja, dan kinerja manajerial dapat dijelaskan melalui teori keagenan. Teori keagenan hubungan antara *principal* dan *agent* berpotensi menimbulkan konflik kepentingan karena adanya perbedaan tujuan dan informasi. Melalui partisipasi anggaran, manajer diberikan kesempatan untuk terlibat dalam proses penyusunan anggaran sehingga dapat menyampaikan informasi yang dimiliki dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan tersebut meningkatkan rasa dihargai, kepercayaan, serta tanggung jawab terhadap organisasi, yang pada akhirnya menumbuhkan kepuasan kerja. Manajer yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan terdorong untuk bekerja lebih optimal sehingga kinerja manajerial juga meningkat. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

Hasil penelitian terdahulu oleh Lina (2018) menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajerial. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi partisipasi manajer dalam penyusunan anggaran, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja tersebut selanjutnya

mendorong peningkatan kinerja manajerial. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara Asimetri informasi terhadap kinerja manajerial

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif yang dirasakan individu sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya. Manajer yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerial sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Hubungan antara asimetri informasi, kepuasan kerja, dan kinerja manajerial dapat dijelaskan melalui teori keagenan. menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara *principal* dan *agent* yang sering kali menimbulkan perbedaan kepentingan serta asimetri informasi. Manajer sebagai *agent* memiliki informasi yang lebih lengkap mengenai kondisi operasional organisasi dibandingkan *principal*. Apabila informasi tersebut dimanfaatkan secara efektif dan didukung oleh kepercayaan dari *principal*, maka manajer akan merasa lebih dihargai, memperoleh keleluasaan dalam menjalankan tugas, dan mengalami peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja tersebut selanjutnya mendorong manajer untuk bekerja lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja manajerial.

Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana asimetri informasi dapat meningkatkan kinerja manajerial. Informasi yang memadai memungkinkan manajer mengambil keputusan yang lebih tepat, mengurangi ketidakpastian dalam bekerja, serta meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut akan mendorong peningkatan efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial.

Hasil penelitian terdahulu oleh Lina (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan manajer, maka semakin baik pelaksanaan tugas dan tanggung jawab manajerial sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial.

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh asimetri informasi terhadap kinerja manajerial.

8. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara *Job relevant information* terhadap kinerja manajerial

Job Relevant Information (JRI) merupakan informasi yang berkaitan langsung dengan tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang dilaksanakan oleh manajer. Informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu membantu manajer memahami kondisi organisasi, menyelesaikan permasalahan, serta mengambil keputusan yang tepat. Ketersediaan informasi yang memadai

tidak hanya meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, tetapi juga memberikan rasa percaya diri dan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui teori keagenan. hubungan antara *principal* dan *agent* akan berjalan lebih efektif apabila agent memperoleh informasi yang memadai untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Ketersediaan *Job Relevant Information* mengurangi ketidakpastian dalam pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan kepercayaan principal kepada agent, serta membantu manajer mencapai target organisasi. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja manajerial. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh *Job Relevant Information* terhadap kinerja manajerial.

Hasil penelitian terdahulu oleh Lina (2018) menunjukkan bahwa *Job Relevant Information* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Temuan tersebut menunjukkan bahwa informasi yang relevan dengan pekerjaan dapat membantu manajer memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan mengambil keputusan secara lebih tepat, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi selanjutnya mendorong manajer untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajerial secara

lebih efektif sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja manajerial. Berdasarkan temuan tersebut, *Job Relevant Information* diperkirakan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja manajerial.

H8 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh *job relevant information* terhadap kinerja manajerial.

