

TESIS

**SUASANA HATI (*MOOD*) DAN KEJUJURAN (*HONESTY*)
DALAM PELAPORAN ANGGARAN**

MOOD AND HONESTY IN BUDGET REPORTING

AHMAD ALIEF WARDIMAN



Kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

TESIS

SUASANA HATI (*MOOD*) DAN KEJUJURAN (*HONESTY*) DALAM PELAPORAN ANGGARAN

MOOD AND HONESTY IN BUDGET REPORTING

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan Diajukan oleh

AHMAD ALIEF WARDIMAN
A062211034



Kepada

PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2023

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**SUASANA HATI (*MOOD*) DAN KEJUJURAN (*HONESTY*)
DALAM PELAPORAN ANGGARAN**

MOOD AND HONESTY IN BUDGET REPORTING

disusun dan diajukan oleh

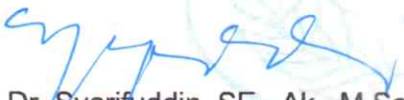
Ahmad Alief Wardiman
A062211034


Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam
rangka Penyelesaian Studi Program Magister **Akuntansi** Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 27 November 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

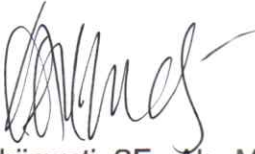
Pembimbing Pendamping

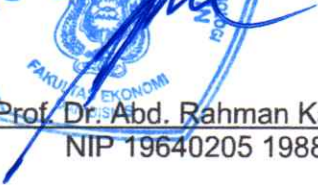

Prof. Dr. Syarifuddin, SE., Ak., M.Soc., Sc., CA.
NIP 19630210 199002 1 001


Dr. Andi Kusumawati, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP 19660405 199203 2 003

Ketua Program Studi
Magister Akuntansi

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP 19681125 199412 2 002


Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.
NIP 19640205 198810 1 001



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : AHMAD ALIEF WARDIMAN

NIM : A062211034

Jurusan/program studi : MAGISTER AKUNTANSI

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul

SUASANA HATI (*MOOD*) DAN KEJUJURAN (*HONESTY*) DALAM PELAPORAN ANGGARAN

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 20 Desember 2023

Yang membuat pernyataan,



AHMAD ALIEF WARDIMAN

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Suasana hati (*mood*) dan kejujuran (*honesty*) dalam pelaporan anggaran”. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Akuntansi (M.Ak.) pada Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini. Pertama-tama, ucapan terima kasih peneliti berikan kepada Bapak Prof. Dr. Syarifuddin, S.E., Ak., M.Soc., Sc., CA. dan Ibu Dr. Andi Kusumawati, S.E., Ak., M.Si., CA sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, memotivasi, dan berdiskusi dengan peneliti.

Berikutnya, ucapan terima kasih diberikan kepada Bapak Prof. Dr. Arifuddin, S.E., Ak., M.Si., CA., Ibu Dr. Ratna Ayu Damayanti, S.E., Ak., M.Soc., Sc., CA. dan Bapak Afdal, S.E., M.Sc., Ph.D., Ak., CA. sebagai dosen penguji atas kontribusi berupa kritik dan saran yang diberikan kepada peneliti.

Selanjutnya, ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada seluruh pihak responden Universitas Hasanuddin Makassar yang telah membantu menjalankan eksperimen penelitian ini sampai selesai, terhitung sejak

proses pembuatan aplikasi sampai pengambilan data. Untuk itu saya ucapkan terima kasih khususnya kepada Bapak Mohammad Raffy Iman selaku yang membantu membuat aplikasi dan pihak lain telah membantu untuk menyebarkan eksperimen penelitian.

Terakhir, ucapan terima kasih kepada keluarga besar peneliti yang selama ini sudah sangat mendukung dalam menyelesaikan pendidikan dan meraih gelar Master Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Dalam hal ini Bapak H. Mawardi Amin dan Ibu Hj. Rahmawati Rahman selaku orang tua, dan berturut-turut saudara Mustainah Widya Iswara dan Kamila Fathiya Rahma selaku Kakak dan adik dari peneliti.

Makassar, 26 September 2023

Ahmad Alief Wardiman

ABSTRAK

AHMAD ALIEF WARDIMAN. *Suasana Hati (Mood) dan Kejujuran (Honesty) dalam Pelaporan Anggaran* (dibimbing oleh Syarifuddin dan Andi Kusumawati)

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh suasana hati dan kejujuran dalam pelaporan anggaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksperimen dengan perangkat lunak o-Tree dan sampel sebanyak 150 partisipan. Penganalisisan data menggunakan alat analisis SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan suasana hati seorang manajer akan memengaruhi pelaporan anggaran. Penelitian ini juga menemukan bukti empiris bahwa ketika manajer berada dalam suasana hati yang positif, pelaporan anggarannya akan lebih jujur. Begitu pula ketika suasana hati seorang manajer negatif, pelaporan anggarannya tidak lebih jujur dibandingkan ketika suasana hatinya positif. Penelitian ini menambah literatur teori suasana hati dan kejujuran yang dikaitkan dengan pelaporan anggaran dalam konteks studi eksperimen.

Kata kunci: suasana hati, kejujuran, pelaporan anggaran, studi eksperimen



ABSTRACT

AHMAD ALIEF WARDIMAN. *Mood and Honesty in Budget Reporting*
(supervised by Syarifuddin and Andi Kusumawati)

The aim of this study is to find out the effect of mood and honesty in budget reporting. This study used an experimental approach with oTree software and a sample of 150 participants. The results show that by using the SPSS analysis tool, this study succeeds in showing that the mood of a manager significantly affects budget reporting. This study also provides empirical evidence that, when managers are in a positive mood, financial reporting reported by managers will be more honest. Conversely, if a manager's mood is negative, the budget reporting provided is not more honest compared to the one when the manager's mood is positive. This study adds to the literature of mood and honesty theories associated with budget reporting in an experimental study context.

Keyword: mood, honesty, budget reporting, experimental study



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kontribusi Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1 Mood (Suasana Hati)	9
2.1.1.1. Mood Maintenance Theory	9
2.1.1.2. Mood Positif dan Mood Negatif	9
2.1.2. <i>Honesty</i> (Kejujuran)	12
2.1.2.1. Peer Honesty	13
2.1.3 Hedonic Contingency Theory (Teori kontigensi hedonis)	14
2.1.4 Pelaporan anggaran	14
2.2. Tinjauan Empiris	17
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	21
3.1. Kerangka Pemikiran	21
3.2. Hipotesis	22
BAB IV METODE PENELITIAN	26
4.1. Rancangan Penelitian	26
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
4.3. Peserta Penelitian	30
4.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31

4.5. Prosedur Penelitian	32
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
5.1. Deskripsi Statistik.....	34
5.2. Uji Hipotesis	36
BAB VI PENUTUP	40
6.1. Kesimpulan.....	40
6.2. Keterbatasan Penelitian	41
6.3. Saran	42
6.4. Implikasi.....	43
DAFTAR PUSTAKA	44

DAFTAR TABEL

4.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31
5.1	Ringkasan Statistik	34
5.2	Hipotesis	36

DAFTAR GAMBAR

3.1	Kerangka Penelitian.....	22
5.1	Gambar rata-rata keofisien kejujuran terhadap grup-grup eksperimen.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

1.	Survey oTree	48
2.	Ujian 1 oTree.....	48
3.	Ujian 2 oTree.....	49
4.	Skala Instropeksi Mood oTree	49
5.	Gambaran Statistik	50
6.	Uji Hipotesis 1	50
7.	Uji Hipotesis 2	50
8.	Uji Hipotesis 3	51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyusunan anggaran menjadi aspek krusial bagi pemerintah dan perusahaan. Kedua sisi memiliki perbedaan mendasar dalam menyusun kebijakan dari pelaporan anggaran. Dari sisi pemerintah, formulasi kebijakan anggaran erat kaitannya dengan masalah politik dan kekuasaan (Syarifuddin, 2015; dan Syarifuddin dan Yusuf, 2017). Politik dianggap sebagai dasar kebijakan anggaran untuk beroperasi (Syarifuddin, 2011). Selain itu, pengaturan-pengaturan kekuatan (*power*) dari kekuasaan sangat penting dalam proses pembentukan kebijakan anggaran, yang mana hal tersebut semestinya lebih berorientasi kepada kebutuhan publik (Syarifuddin, 2011).

Dalam kaitan tentang penganggaran, Syarifuddin (2011), lebih lanjut, menjelaskan bahwa wajah (*face*) dan hati (*heart*) dari pelaku pengambil keputusan merupakan suatu bentuk dari anggaran. Wajah dan hati yang dimaksud di sini lebih mengarah kepada tentang perumusan kebijakan yang tidak boleh berfokus terlalu mendalam pada akal rasional tubuh. Namun, penting untuk mengedepankan penggunaan intuisi atau insting dan hati yang bahkan dapat melampaui akal sehat (Syarifuddin dan Yusuf, 2017). Dalam pengambilan keputusan, manusia tidak dapat mengesampingkan sisi emosional dan intelektual, dan, dengan demikian, intuisi menjadi hal yang lebih kuat dan harus dilibatkan (Syarifuddin dan Yusuf, 2017). Hal

inilah yang mungkin dapat menyebabkan efek kepada pengambilan keputusan, bahkan dalam pelaporan anggaran.

Di sisi lain, pihak swasta memiliki kebijakan tersendiri di dalam menyusun anggaran. Untuk meningkatkan profit mereka, perusahaan cukup memperhatikan masalah lingkungan kerja (Altenburger, 2020). Lebih lanjut, lingkungan kerja yang positif untuk kepentingan pekerja menjadi faktor krusial yang menyebabkan banyak organisasi menginvestasikan dana-dana besar untuk hal tersebut (Altenburger, 2020; dan Dill, 2016). Dalam artian bahwa tempat kerja yang optimal menjadi penting, sehingga banyak perusahaan sering mencoba untuk memenangkan persaingan dalam menciptakan lingkungan kerja tersebut (Dill, 2016; dan Glassdoor, 2018).

Dalam estimasi survei Gallup (2017), perilaku yang tidak puas oleh tenaga kerja menghasilkan kehilangan produktivitas, sehingga investasi dalam tempat kerja yang sangat baik menjadi masuk akal dibentuk. Beberapa studi juga mengungkapkan bahwa kepuasan tenaga kerja terkait dengan suasana hati (*mood*) mereka di tempat kerja, yang mengartikan bahwa suasana hati karyawan menjadi faktor krusial bagi perusahaan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dan mendorong perilaku karyawan yang diinginkan (misalnya, Dimotakis et al., 2011; Judge dan Ilies, 2004; dan Weiss et al., 1999) utamanya ketika melihat hubungannya terhadap kejujuran dalam melaporkan anggaran.

Dalam konteks kejujuran, beberapa penelitian terdahulu telah menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kejujuran, seperti distribusi

yang setara dalam pendapatan, rentang kendali, dan akurasi sistem informasi (Cardinaels dan Jia, 2016; Evans et al., 2001; dan Matuszewski, 2010). Penelitian tentang mood dan kejujuran dalam pelaporan anggaran menjadi krusial untuk dibentuk, setelah kaitan antara perilaku jujur dan mood tercermin dalam beberapa penelitian, yang mana terdapat dua hasil yaitu bahwa seseorang sering mengalami perasaan hati yang positif ketika jujur (Park et al., 2017; dan Ten Brinke et al., 2015) dan perasaan yang negatif ketika seseorang tidak jujur (Abe et al., 2007; dan Garret et al., 2016).

Kejujuran dalam pelaporan anggaran kadang menjadi tidak penting. Terkadang pelaporan yang lebih tidak jujur menjadi lebih dapat diterima, dibandingkan pelaporan yang mengandung kejujuran Hal ini merupakan sebuah gambaran dari dinamika penipuan. Dengan demikian, beberapa manajer menjadikan ketidakjujuran rekan sebagai tameng dan sebagai pembenaran dari ketidakjujuran mereka sendiri (Paz, Reichert, dan Woods, 2013).

Selain itu, dalam kaitan dengan penganggaran partisipatif, seorang manajer yang dalam sebuah keadaan suasana hati (mood) yang positif cenderung untuk memproses konsekuensi afektif dari kejujuran, karena manajer tersebut melakukan investasi upaya kognitif dalam jumlah besar dalam manajemen suasana hati. Hasilnya, dalam mempertahankan mood yang positif tersebut manajer itu akan berupaya untuk bertindak jujur dalam pelaporan (Altenburger, 2020).

Sebaliknya, dalam keadaan mood yang buruk seorang manajer cenderung jarang untuk memproses konsekuensi afektif dari perilaku pelaporan yang berbeda-beda, karena seseorang yang dalam keadaan tersebut menanamkan sejumlah kecil upaya kognitif dalam pengelolaan mood. Hal tersebut menyebabkan bahwa pelaporan anggaran yang kurang jujur akan muncul, dibandingkan manajer yang dalam keadaan mood positif (Altenburger, 2020).

Dalam beberapa studi terdahulu, metode eksperimen laboratorium dibentuk dalam memahami pelaporan anggaran (Altenburger, 2020; Hansen dan Van der Stede, 2004; Rosdini, 2013; Shastri dan Stout, 2008; dan Shields dan Shields, 1998). Hal ini menjadi penting dilakukan setelah situasi dari masing-masing manajer menjadi berbeda, sehingga menimbulkan informasi yang asimetris dalam pelaporan anggaran. Penelitian terkait pelaporan anggaran dalam hubungannya terhadap mood dan kejujuran belum ditemukan metode terbaru selain eksperimen.

Kebanyakan studi juga menghadirkan bukti bahwa pembuat keputusan memiliki preferensi terhadap kejujuran (Evans, Hannan, Krishnan dan Moser, 2001; Matuszewski, 2010; Cardinaels dan Jia, 2016). Berfokus kepada kejujuran dalam pelaporan anggaran tampaknya tidak cukup. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk mengobservasi apakah manajer dengan mood yang positif akan menghadirkan laporan anggaran yang jujur atau manajer dengan mood yang negatif akan membentuk laporan anggaran yang tidak jujur.

Penelitian ini akan berusaha untuk memenuhi permasalahan terkait efek waktu (time effect) dalam interpretasi hasil mood dalam eksperimen sebelumnya (Altenburg, 2020). Dalam proses eksperimen nantinya, sebanyak 150 mahasiswa di lingkup Universitas Hasanuddin akan dilibatkan.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk memahami bagaimana mood dan kejujuran memengaruhi pelaporan anggaran, penelitian ini menguraikan permasalahan dalam pertanyaan sebagai berikut.

1. Ketika manajer berada dalam suasana hati yang positif, apakah kejujuran pelaporan anggaran menjadi lebih tinggi daripada ketika berada dalam suasana hati yang negatif?
2. Ketika manajer berada dalam suasana hati yang positif, apakah kejujuran pelaporan anggaran menjadi lebih tinggi daripada ketika berada dalam suasana hati yang netral?
3. Ketika manajer berada dalam suasana hati yang netral, apakah kejujuran pelaporan anggaran tidak berbeda dengan ketika berada dalam suasana hati yang negatif?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Memahami ketika manajer berada dalam suasana hati yang positif, manajer melakukan kejujuran pelaporan anggaran untuk meraih hasil lebih tinggi daripada ketika berada dalam suasana hati yang negatif.

2. Memahami ketika manajer berada dalam suasana hati yang positif, manajer melakukan kejujuran pelaporan anggaran untuk meraih hasil lebih tinggi daripada ketika berada dalam suasana hati yang netral.
3. Memahami ketika manajer berada dalam suasana hati yang netral, manajer melakukan kejujuran pelaporan anggaran yang tidak berbeda dengan ketika berada dalam suasana hati yang negatif.

1.4 Kontribusi Penelitian

Penelitian ini berkontribusi dalam 2 (dua) cakupan sebagai berikut.

1. Kontribusi teoretis, menghadirkan temuan ilmiah dan memperluas cakupan penelitian terkait korelasi antara mood dan kejujuran dalam pelaporan anggaran.
2. Kontribusi kebijakan, memberikan bukti dan referensi yang valid yang dapat digunakan oleh perusahaan, pemerintah, dan para stakeholder untuk menghadirkan sebuah lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai/pekerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk lebih berfokus dalam analisis, ruang lingkup penelitian perlu dibatasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode eksperimen dengan membentuk 150 peserta di dalam lingkup Universitas Hasanuddin. Dalam jumlah peserta tersebut, tingkatan studi akan dibagi menjadi mahasiswa program sarjana, magister, dan doktor.

Pengaturan (setting) dalam eksperimen berdasarkan kepada studi dari Evans et al., (2001). Pengaturan tersebut dimaksudkan sebagai dasar dari tugas pelaporan anggaran (budger reporting task). Kemudian, instruksi dan keputusan eksperimen ditampilkan dalam oTree.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kontribusi penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Bab ini menyajikan tinjauan pustaka yang menjelaskan konsep-konsep teori dan studi empiris terdahulu hingga melahirkan hipotesis-hipotesis.

BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ini menyajikan kerangka pemikiran dan hipotesis yang mendasari penelitian kemudian menghubungkannya dengan hipotesis yang diajukan

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menyajikan data dan desain penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

BAB VI KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, saran penelitian selanjutnya, dan implikasi penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Mood (*Suasana Hati*)

2.1.1.1. *Mood Maintenance Theory*

Emosi yang hadir dalam masing-masing individu (manusia) yang bergantung pada suatu kondisi di waktu tertentu dan dapat berubah-ubah seiring waktu seiring kondisi yang dialami dapat dikatakan sebagai suasana hati (*mood*) (Ekkekakis, 2012). Dalam teori pemeliharaan *mood*, keputusan-keputusan yang mengundang banyak pertanyaan cenderung dihindari oleh auditor atau manajer yang sedang berada dalam suasana hati positif. Manajer yang berada dalam suasana hati ini berupaya untuk tidak menempatkan dirinya ke dalam situasi yang rumit dan tidak menyenangkan, yang berarti bahwa manajer tersebut mempertimbangkan untuk menjaga suasana hatinya. Di sisi lain, manajer yang berada dalam suasana hati negatif lebih tidak memperdulikan suasana hatinya. Hal ini dapat mengakibatkan pengambilan keputusan-keputusan yang cenderung tidak jujur (Chung et al., 2008).

Dapat dikatakan bahwa dalam pelaporan anggaran kreatifitas yang tinggi akan diciptakan oleh manajer yang berada dalam suasana hati positif, sehingga dapat menyebabkan keputusan dan pelaporan yang jujur.

2.1.1.2. *Mood Positif dan Mood Negatif*

Mood positif cenderung ditandai dengan perasaan subjektif yang mencakup aspek kegembiraan, kesenangan, dan kepuasan diri, sedangkan

Mood hati negatif lebih ke arah perasaan terancam, takut, dan marah. yaitu menggambarkan distress subjektif dan sesuatu yang tidak menyenangkan (Mano 1992; dan Watson dan Tellegen 1985).

Suasana hati seseorang dapat mempengaruhi kecenderungan dalam bertindak, seperti menolong (Baron, Byrne, dan Branscombe, 2006), bahkan dalam mengambil keputusan (misalnya, Isen 1984, 1987; Johnson dan Tversky 1983; Mano 1991, 1992, 1994; Lewinsohn dan Mano 1993; Ashby et al., 1999; Mittal dan Ross 1998; Raghunathan dan Pham 1999; Varma et al., 1996). Dalam aspek penilaian atau pengambilan keputusan, efek gabungan antara mood positif dan negatif bisa saja tercipta (Cianci dan Bierstaker, 2009).

Kemudian, efek antara mood positif dan negatif dapat berbeda dalam memproses informasi, yang mana hal tersebut menjadi krusial di dalam pengambilan keputusan (Cianci dan Bierstaker, 2009). Di satu sisi, secara spesifik, mood positif cenderung untuk menghasilkan pemrosesan informasi yang tidak terlalu sistematis dan analitis (Forgas, 2008); menimbulkan mode, skema, dan heuristik top-down yang lebih banyak (Bless, 2000, 2001; Fiedler, 2000; Forgas, 2000; dan Shapiro, et al., 2002); memberikan peningkatan dalam pengaruh isyarat periperal (Worth dan Mackier, 1987) dan stereotip (Bodenhausen, 1993; dan Forgas, 2000); menurunkan penggunaan waktu yang dibutuhkan dan informasi yang digunakan untuk membuat keputusan (Isen dan Means, 1983; Isen dan Daubman, 1984; Forgas, 1989; Ashby et al., 1999; Isen, 1993, 1992, 2002; dan Isen et al., 1991); dan meningkatkan beragam bias kognitif (Schwarz

dan Clore, 1983; Sinclair, 1988; dan Wyer et al., 1999). Dapat dikatakan bahwa suasana hati positif yang menghasilkan fokus yang kurang sistematis terhadap informasi stimulus, dan ketergantungan terhadap kesimpulan top-down dan struktur pengetahuan generik sering menyebabkan gaya pemrosesan yang lebih kreatif dan fleksibel yang kurang terikat pada stimulus (Bodenhausen, 1993; Fiedler, 1988; Hertel dan Fiedler, 1994; Isen, 1987; Mackie dan Worth, 1991; dan Sinclair dan Mark 1992).

Di sisi lain, ditemukan bahwa suasana hati negatif dipertimbangkan untuk menghasilkan pemrosesan informasi yang lebih sistematis, algoritmik, terkontrol, dan analitis (misalnya, Forgas, 1995a, 2000; Forgas dan George, 2001; Isen et al., 1982; Schwarz, 1990, 2001; Schwarz dan Bless, 1991); menyediakan gaya pemrosesan yang lebih berorientasi pada detail, dari bawah ke atas (bottom-up), berdasarkan data, dan waspada serta penuh usaha (Bless, 2000, 2001; Koestner dan Zuckerman, 1994; Sujan et al., 1994; Tang dan Sarsfield-Baldwin, 1991; VandeWalle et al., 2001; Herold dan Fedor, 1998; Sweeney dan Wells, 1990; Kernis dan Johnson, 1990; Fiedler, 2000; Forgas, 2000; dan Shapiro et al., 2002); mengurangi kesalahan (error) kognitif dalam berpikir sosial (Forgas, 2000); meningkatkan penggunaan yang lengkap dan hati-hati dari protokol keputusan terstruktur ketika membuat keputusan yang kompleks (Elsbach dan Barr, 1999); menciptakan penilaian yang lebih akurat yang lebih dipengaruhi oleh pengobatan sentral daripada perifer (Worth dan Mackie, 1987); dan lebih cerdas terhadap argumen kuat dan lemah (Fiedler, 2000),

dan lebih kebal terhadap berbagai bias (Sinclair, 1988; Taylor dan Brown, 1988; Forgas, 1998a, 1998b; Kaufmann dan Vosburg, 1997; dan Gasper, 2003).

Walaupun efek dari mood pada penilaian dan pengambilan keputusan sering diabaikan pada bagian-bagian tertentu (lihat Kadous [2001] untuk pengecualian), pada akhirnya mood dan pengaruhnya menjadi krusial, utamanya ketika membahas peran reaksi evaluatif dalam pengkodean dan pencarian keterangan terhadap pengambilan keputusan akuntansi (Kida dan Smith, 1995; Kida et al., 1998; dan Sawers, 2005). Lebih lanjut, memori manajer yang dibutuhkan cocok dan berpengalaman untuk informasi numerik dan keputusan dalam konteks investasi saham dan kesulitan keuangan yang sering terkait dengan reaksi evaluatif negatif atau positif para manajer terhadap data numerik. Dengan demikian, efek dari mood perlu diberikan perhatian lebih, utamanya dalam hubungan terhadap pengambilan keputusan penganggaran oleh manajer.

2.1.2. *Honesty* (Kejujuran)

Dalam aspek kepentingan perusahaan atau organisasi, kejujuran dari manajer menjadi sangat penting. Manajer yang jujur menjadi sangat berharga karena bertanggung jawab dalam pelaporan untuk mengalokasikan sumber daya. Namun, pada beberapa kasus, manajer sering kali mendapat manfaat dari kesalahan pelaporan yang diperbuat. Dapat dikatakan bahwa pengaruh dari rekan kerja (*peer*) di organisasi dapat menentukan arah dari tingkat kejujuran seorang manajer (Cardinaels dan Jia, 2016; dan Paz et al., 2013).

2.1.2.1. Peer Honesty

Para pembuat keputusan (misalnya manajer) memiliki preferensi sendiri terhadap kejujuran (Evans, et al., 2001; Matuszewski, 2010; dan Cardinaels dan Jia, 2016). Dalam kaitan dengan pelaporan anggaran, terdapat efek dari dua tingkatan pengetahuan tentang kejujuran teman kerja (peer honesty) – pengungkapan sebagian (partial disclosure) dan penuh (full disclosure) – untuk sebuah kondisi control dari tidak ada pengungkapan. Pertama, pengungkapan sebagian menekankan kepada manajer untuk berfokus kepada perilaku pelaporan hanya dari rekan kerja yang paling tidak jujur. Kedua, pengungkapan penuh berfokus kepada pengungkapan perilaku pelaporan semua manajer (Paz, Reichert, dan Woods, 2013).

Pengungkapan ini, pada dasarnya, berguna untuk mengetahui perilaku manajer lain apakah memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kejujuran manajer dalam pengaturan penganggaran. Dari sisi efek positif, terutama dalam keadaan pengungkapan penuh, manajer dapat tertahan untuk berperilaku tidak jujur akibat kehadiran pengungkapan. Dalam kondisi tersebut, informasi yang diterima oleh manajer menjelaskan contoh yang sesuai dengan norma dan yang melanggar norma. Jika berfokus pada tujuan, mengetahui tentang perilaku jujur orang lain cenderung untuk meningkatkan biaya yang dirasakan untuk terlibat dalam ketidakjujuran. Oleh karena itu, mengetahui perilaku orang lain dapat memberikan manfaat jika hasil dari norma perilaku mendikte bahwa

manajer berperilaku jujur. Hal inilah yang disebut dengan efek penahanan dari pengungkapan (Paz, Reichert, dan Woods, 2013).

Pengungkapan perilaku orang lain bisa menghasilkan efek yang berlawanan, efek yang merugikan. Mengetahui bahwa orang lain berperilaku tidak jujur dapat menyebabkan manajer untuk menggunakan kondisi melanggar norma tersebut untuk membenarkan keterlibatan perbuatan mereka dalam perilaku tidak jujur (Bersoff, 1999). Efek ini dapat dikatakan sebagai efek penularan.

2.1.3 Hedonic Contingency Theory (Teori kontigensi hedonis)

Teori kontigensi hedonis yang dikembangkan oleh Wegener dan Petty (1994) menyediakan *framework* dampak suasana hati dalam proses penganggaran partisipatif. Teori ini juga menjelaskan manajemen suasana hati yaitu, bagaimana Tindakan yang dilakukan seseorang dalam mempertahankan atau meningkatkan suasana hati melalui proses konsekuensi afektif. Keadaan suasana hati yang mempengaruhi perilaku seseorang (manajer) terbagi dalam tiga kondisi (positif, negatif, dan netral), masing-masing kondisi ini akan menunjukkan proses konsekuensi afektif dari ketidakjujuran/kejujuran yang berbeda dalam penganggaran partisipatif atas dasar upaya mempertahankan suasana hati (*Maintenance Mood*).

2.1.4 Pelaporan anggaran

Anggaran yang dibuat manajer berisikan informasi mengenai perencanaan perusahaan untuk kedepannya. Anggaran adalah rencana secara sistematis, yang meliputi seluruh kegiatan, yang dinyatakan dalam unit (satuan) moneter dan berlaku untuk jangka Panjang (periode) tertentu

yang akan datang (Sutrisni, 2014). Anggaran digunakan untuk memotivasi, merencanakan, mengkoordinasi, dan berguna sebagai pengendali setiap elemen dalam perusahaan seperti pemasaran, operasi dan sumber daya.

Dalam perusahaan yang terdesentralisasi manajer menyiapkan anggaran dan laporan keuangan dan mengkomunikasikan informasi lokal yang berharga kepada atasan mereka untuk membantu dalam operasi pemasaran, dan keputusan investasi. Manajer diharuskan untuk mengungkapkan semua informasi yang relevan kepada pemberi kerja, karena menyembunyikan informasi yang relevan dari perusahaan adalah tidak etis. Sehingga untuk menghasilkan sebuah informasi yang relevan akuntan manajer harus menyajikan secara transparan tanpa menutupi sesuatu, karena informasi yang dihasilkan tersebut dipergunakan untuk mengambil keputusan oleh atasan (Chung dan Hsu, 2017).

Seorang individu dengan suatu mood tertentu ketika dihadapkan sebuah peluang untuk melakukan kecurangan agar dapat memperkaya dirinya sendiri atau kelompoknya, akan menentukan hasil kejujuran dalam pelaporan. Oleh karena itu, mood individu akan menjadi penting saat memiliki peluang dalam mengambil keputusan untuk melakukan kecurangan agar dapat bertindak secara etis maupun tidak etis dalam menyikapi peluang kecurangan. Sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kejujuran individu untuk berbuat etis dan tidak etis dalam mengambil keputusan, terkait peluang kecurangan untuk memperkaya diri sendiri dan kelompok dari pelaporan anggaran. Karena, kejujuran pelaporan anggaran

merupakan preferensi kejujuran dalam mendahulukan kepentingan atau kepentingan lainnya. Maka, hal ini menjadi penting dalam hal menyikapi peluang kecurangan untuk bertindak jujur atau tidak dalam melaporkan anggaran.

Pelaporan anggaran memiliki arti suatu proses penyampaian kewajiban dalam pengumpulan, pengelolaan dan pengkomunikasian informasi yang bermanfaat untuk pembuatan keputusan dan untuk menilai kinerja organisasi sebagai bentuk pertanggungjawaban (Setiawan, 2013). PP No. 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan menjelaskan bahwa pelaporan anggaran pemerintah seharusnya menyajikan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat dalam menilai akuntabilitas dan membuat keputusan baik keputusan ekonomi, politik, maupun sosial. Laporan anggaran menyediakan informasi mengenai sumber dan penggunaan sumber daya keuangan/ekonomi, transfer, pembiayaan, sisa lebih/kurang pelaksanaan anggaran, saldo anggaran lebih, surplus/defisit laporan operasional, aset, kewajiban, ekuitas dan arus kas suatu entitas pelaporan.

Sistem pelaporan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja manajerial dalam mengimplementasi anggaran yang telah ditetapkan (Yulianti 2014). Laporan yang baik adalah laporan harus disusun secara jujur, objektif dan transparan. Pelaporan anggaran mempunyai dua manfaat yaitu digunakan sebagai alat pengendalian manajemen untuk menilai kinerja manajer dan staf dan untuk menilai akuntabilitas kinerja perusahaan.

2.2. Tinjauan Empiris

Jika kehadiran dari informasi yang asimetri (Information Asymmetry) muncul di antara para manajer pada tingkat hierarki yang berbeda, sebuah proses penganggaran partisipatif sering digunakan untuk mengkomunikasikan informasi di antara level-level tersebut (misalnya, Hansen dan Van der Stede, 2004; Shastri dan Stout, 2008; Shields dan Shields, 1998). Manajer sering memiliki insentif untuk melaporkan secara tidak jujur ke tingkat atas untuk mencipatkan kesenjangan anggaran (misalnya, Libby dan Lindsay, 2010; dan Van der Stede, 2000). Teori ekonomi konvensional tidak mempertimbangkan preferensi untuk kehadiran aspek kejujuran.

Meskipun demikian, Evans et al. (2001) menemukan bahwa manajer pada dasarnya memiliki preferensi kejujuran yang menonjol sehubungan dengan pelaporan anggaran. Kemudian, beberapa studi meneliti faktor situasional yang berpotensi mengubah tingkat kejujuran dari manajer dalam penganggaran, dengan hasil bahwa penggunaan sistem informasi dalam membantu pengungkapan kesalahan pelaporan dapat mengubah kejujuran manajerial (Hannan et al., 2006; dan Cardinaels, 2016). Efek dari preferensi rekan kerja atau asisten mengenai kejujuran memberikan perubahan dalam perilaku manajer jika terdapat pembagian kesenjangan (Church et al., 2012). Pengaruh teman sebaya atau rekan kerja dalam bentuk norma sosial yang bersifat injunctive, selanjutnya, mengubah pola kejujuran yang ditampilkan oleh para manajer, tetapi pengaruh tersebut berkurang jika

beberapa teman sebaya menyimpang dari norma masing-masing (Altenburger, 2017).

Pada akhirnya, penelitian tentang interaksi antara mood dan kejujuran masih sangat kurang. Dalam studi terbaru, mood manajer, sebagai faktor situasional yang memberikan perubahan pada tingkat kejujuran yang ditampilkan dalam penganggaran, dapat relevan secara praktis, karena merupakan variabel hemat biaya secara potensi yang mungkin dapat dipengaruhi oleh perusahaan untuk menciptakan dorongan terhadap perilaku manajerial yang diinginkan. Melalui eksperimen laboratorium, studi tersebut menemukan bahwa manajer dalam mood positif melaporkan anggaran mereka lebih jujur daripada manajer dalam mood negatif. Mencapai keadaan mood yang netral, bagaimanapun, tidak cukup meningkatkan kejujuran untuk mengimbangi efek dari keadaan mood yang negatif (Altenburger, 2020).

Sebagai sifat alaminya, orang-orang selalu dalam keadaan mood tertentu yang mampu memengaruhi pikiran dan tindakan mereka. Mood orang-orang dapat memengaruhi perilaku mereka di tempat kerja, setelah sebagian dari mereka menghabiskan banyak waktu di tempat kerja (misalnya, Dalal et al., 2009; George, 1991; dan Scott dan Barnes, 2011).

Oleh karena itu, dalam menjelaskan hubungan mood dan honesty dalam proses pelaporan anggaran, Teori Kontingensi Hedonis (Hedonic Contingency Theory) menjadi teori yang paling relevan dalam menjelaskan hubungan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa perilaku orang-orang

memiliki konsekuensi afektif yaitu bahwa perilaku mereka memengaruhi suasana hati mereka (Wegener dan Petty, 1994).

Lebih spesifik, orang-orang yang berada dalam mood positif dapat menginvestasikan upaya kognitif untuk mempertahankan atau meningkatkan mood. Individu-individu tersebut memproses konsekuensi afektif dari tindakan yang berbeda dan tindakan yang dilakukan yang mungkin membantu mereka untuk mempertahankan atau meningkatkan mood mereka. Proses ini tampak untuk bekerja hampir secara tidak sadar (Handley et al., 2004; dan Hirt et al., 2008).

Sebaliknya, orang-orang yang berada dalam mood negatif perlu menginvestasikan lebih sedikit upaya kognitif dalam melakukan manajemen mood. Dengan kata lain, konsekuensi afektif dari perilaku individu-individu tersebut tidak perlu diproses, karena kemungkinan bahwa hampir setiap perilaku akan menyebabkan mereka untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan mood (Altenburger, 2020).

Dalam konteks mood yang netral, teori ini tidak mampu melakukan prediksi mendalam tentang perbedaan arah dalam manajemen mood, dibandingkan dengan keadaan mood mood yang negatif. Terdapat dua efek yang berlawanan yang menyebabkan hal tersebut. Pertama, seseorang dalam keadaan mood netral memiliki lebih sedikit alternatif perilaku untuk meningkatkan mood daripada orang yang dalam keadaan mood negatif, sehingga meningkatkan jumlah usaha kognitif yang diinvestasikan dalam pengelolaan mood. Kedua, orang yang dalam mood netral cenderung memiliki ciri khas yang dikurangi, yang menyebabkan investasi yang rendah

dari upaya kognitif dalam manajemen mood, dibandingkan orang-orang yang berada dalam mood positif dan negatif (Altenburger, 2020).

Studi-studi sebelumnya menemukan bahwa orang-orang cenderung memiliki mood positif ketika mereka jujur (Park et al., 2017; dan Ten Brinke et al., 2015) dan memiliki mood negatif ketika mereka tidak jujur (Abe et al., 2007; dan Garrett et al., 2016).

BAB III

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

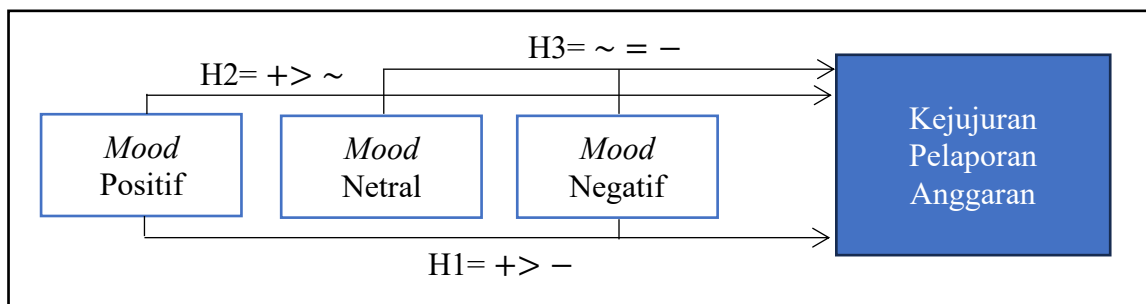
3.1. Kerangka Pemikiran

Dalam membangun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, aspek manajemen mood menjadi dasar dalam memprediksi efek dari mood terhadap kejujuran pelaporan anggaran. Merujuk kepada Teori Kontingensi Hedonis (*Hedonic Contingency Theory*), setiap perilaku orang-orang memiliki konsekuensi, misalnya perilaku yang memengaruhi mood. Hal ini, pada akhirnya, membuktikan bahwa mood orang-orang bergantung kepada perilakunya (Wegener dan Petty, 1994).

Secara spesifik individu-individu dapat menginvestasikan usaha kognitif untuk mempertahankan atau meningkatkan mood. Dalam presumsi tersebut, tiap tindakan dari konsekuensi afektif diproses dan dilakukan oleh individu yang membantu mereka untuk mempertahankan atau meningkatkan mood. Proses ini disebut manajemen suasana hati (mood) yang tampak bekerja secara diam-diam (Handley et al., 2004; dan Hirt et al., 2008). Dengan demikian, sejumlah usaha kognitif yang diinvestasikan dalam manajemen mood bergantung kepada sebuah kondisi mood individu saat itu.

Dalil tersebut juga mempertimbangkan perbedaan dalam manajemen mood antara mood netral dan mood negatif. Teori ini memprediksi dua efek yang berlawanan. Di satu sisi, orang-orang dalam suasana hati yang netral memiliki lebih sedikit cara untuk mempertahankan atau meningkatkan suasana hati mereka daripada mereka yang berada

dalam suasana hati yang negatif. Ini akan menunjukkan bahwa orang-orang dalam suasana hati yang netral akan menginvestasikan lebih banyak upaya kognitif dalam manajemen suasana hati daripada mereka yang berada dalam suasana hati yang negatif. Di sisi lain, suasana hati yang netral memiliki arti-penting yang lebih rendah daripada suasana hati yang positif atau negatif. Jika seseorang tidak menyadari suasana hatinya saat ini, tidak mungkin dia akan mencoba mengubahnya. Efek ini akan menunjukkan bahwa orang-orang dalam suasana hati yang netral akan menginvestasikan lebih sedikit upaya kognitif dalam manajemen suasana hati daripada mereka yang berada dalam suasana hati yang negatif. Karena sulit untuk menilai mana dari efek berlawanan ini yang lebih kuat, teori ini tidak memprediksi perbedaan arah dalam manajemen mood antara mood netral dan negatif.



Gambar 3.1 Kerangka Penelitian

3.2. Hipotesis

Dengan menerapkan teori kontingensi hedonis untuk penganggaran partisipatif, penelitian ini dapat memprediksi mengenai kejujuran pelaporan manajer. Jujur adalah bentuk perilaku yang biasanya diinginkan secara sosial. Kebanyakan orang telah mengalami ini sejak masa kanak-kanak

mereka dan seterusnya. Akibatnya, orang yang menampilkan bentuk perilaku prososial, termasuk kejujuran, sering kali mengalami perasaan positif (Aknin et al., 2013; Martínez-Martí dan Ruch, 2014; Park et al., 2017; Ten Brinke et al., 2015) . Ini bahkan terjadi jika perilaku seperti itu mahal (Aknin et al., 2015). Sebaliknya, ketidakjujuran dipandang sebagai perilaku yang tidak diinginkan secara sosial di (hampir) setiap budaya di dunia (Schwartz dan Bardi, 2001). Orang biasanya mengalami perasaan negatif ketika berbohong karena alasan egois (Abe et al., 2007; Garrett et al., 2016). Konsekuensi afektif ini dapat mempengaruhi perilaku pelaporan anggaran manajer.

Merujuk kepada teori tersebut, orang-orang dalam suasana hati yang positif akan menginvestasikan sejumlah besar upaya kognitif dalam manajemen suasana hati dan melakukan tindakan yang memungkinkan mereka untuk mempertahankan keadaan suasana hati yang positif. Karena kejujuran sering kali mengarah pada perasaan positif, manajer dalam penganggaran partisipatif dapat mempertahankan suasana hati positif mereka dengan melaporkan secara jujur. Sebaliknya, melaporkan kebutuhan anggaran secara tidak jujur seringkali menimbulkan perasaan negatif yang akan mengancam mood positif mereka. Dengan demikian, manajer dalam suasana hati yang positif cenderung menghindari perilaku seperti itu. Namun, orang-orang dalam suasana hati yang negatif tidak perlu menginvestasikan banyak upaya kognitif dalam pengelolaan suasana hati, karena hampir setiap tindakan memungkinkan mereka untuk meningkatkan atau mempertahankan keadaan suasana hati mereka. Dalam

penganggaran partisipatif, ini berarti bahwa manajer tidak perlu melaporkan secara jujur untuk memperbaiki suasana hati mereka; sebaliknya, mereka dapat melaporkan secara egois, yang juga meningkatkan atau setidaknya tidak memperburuk suasana hati mereka. Mengenai individu-individu dalam suasana hati yang netral dibandingkan dengan mereka yang berada dalam suasana hati yang negatif, teori kontingensi hedonis tidak memprediksi perbedaan arah dalam manajemen suasana hati. Sementara orang-orang dalam suasana hati yang netral memiliki lebih sedikit alternatif untuk meningkatkan suasana hati dan, dengan demikian, dapat menginvestasikan lebih banyak upaya kognitif dalam manajemen suasana hati daripada orang-orang dalam suasana hati yang negatif, arti-penting berkurang dari suasana hati netral relatif terhadap suasana hati positif dan negatif dapat melawan efek ini. Karena teori tersebut tidak memprediksi mana dari efek berlawanan ini yang lebih kuat, tingkat kejujuran manajer dalam penganggaran partisipatif mungkin lebih tinggi, lebih rendah, atau serupa ketika mereka dalam keadaan netral dibandingkan dengan suasana hati yang negatif (Altenburger, 2020).

Pada akhirnya, penelitian ini menyatakan secara resmi hipotesis sebagai berikut:

H1. Ketika manajer berada dalam mood yang positif, kejujuran pelaporan anggaran mereka lebih tinggi daripada ketika mereka berada dalam mood yang negatif.

H2. Ketika manajer berada dalam mood yang positif, kejujuran pelaporan anggaran mereka lebih tinggi daripada ketika mereka dalam mood yang netral.

H3. Ketika manajer berada dalam mood yang netral, kejujuran pelaporan anggaran mereka tidak berbeda dengan ketika mereka dalam mood yang negatif.