

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa hingga pelayanan pada lembaga-lembaga pemerintahan berlomba meningkatkan kinerja lembaga mereka. Oleh karena itu, adanya globalisasi mendorong setiap aspek lembaga pemerintah maupun lembaga bidang perekonomian untuk membenahi kinerja lembaga mereka agar lebih baik lagi. Untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rancangan strategik dan peningkatan kinerja semua aspek internal perusahaan maupun lembaga pemerintah.

Peran seorang akuntan sangatlah penting dalam suatu perusahaan, karena akuntan menyediakan informasi yang dapat digunakan oleh pihak manajemen dalam pengambilan keputusan. Informasi disini bisa berupa keuangan maupun non keuangan yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk menilai kinerja perusahaan tersebut. Sehingga kinerja karyawan bagian akuntansi sangat penting bagi perusahaan, jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari

penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan citranya dalam pandangan masyarakat, salah satu perusahaan atau organisasi yang berusaha menjaga nama baik dan citra organisasi pengelolannya adalah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN). Usaha peningkatan kualitas citra masyarakat menjadi sangat penting mengingat menurunnya reputasi institusi yang dikelola pemerintah menurut pandangan publik. Kondisi tersebut terjadi karena publik menilai kinerja badan usaha daerah dan pemerintah mengalami penurunan kinerja (Khairani 2016).

Salah satu kinerja buruk yang pernah diungkap dilakukan oleh dua pegawai KPPN pada tahun 2011 silam. Dalam laman resminya (Media Center Ditjen perbendaharaan) Direktorat Jenderal Perbendaharaan Negara mengungkap jika telah terjadi penyalahgunaan jabatan yang dilakukan oleh oknum dari lembaga mereka. Keduanya yaitu oknum pegawai KPPN mencairkan dana proyek fiktif senilai Rp 8 miliar ditahun 2008. Dilakukan oleh mantan Kepala KPPN Jakarta II dan mantan front office KPPN Jakarta II. Berawal dari terbitnya SPM palsu yang seolah-olah dikeluarkan oleh Kementerian Pekerjaan Umum (PU). Dalam Surat Perintah Pembayaran SPM tersebut, Kementerian PU meminta agar KPPN

membayar Rp 8,9 miliar untuk proyek pengerjaan jembatan yang dilaksanakan PU. Keduanya diyakini tidak melakukan penelitian yang mendalam terhadap Surat Perintah Membayar (SPM) sehingga KPPN kecolongan dana sebesar Rp 8,9 miliar dikarenakan kinerja oknum pegawai dari instansi tidak melakukan kerjanya dengan baik dan sesuai prosedur yang berlaku (Hendry dan Novri., 2011: Media Center Ditjen perbendaharaan).

Tidak hanya terjadi di lembaga keuangan pemerintah saja, kinerja buruk karyawan yang mempengaruhi citra lembaga atau perusahaan juga pernah terjadi di salah satu perusahaan BUMN yaitu Garuda Indonesia. Pada tahun 2019 lalu diberitakan bahwa dua komisaris Garuda menolak menandatangani laporan buku tahunan Garuda 2018 ketika Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan (RUPST). Hal ini diduga karena adanya manipulasi laporan keuangan yang dilakukan oleh pihak manajemen dan akuntan dari internal perusahaan. Praktik ini umumnya dilakukan dengan menetapkan aktiva atau pendapatan terlalu tinggi atau menetapkan kewajiban atau beban terlalu rendah dalam laporan keuangan, sehingga perusahaan memperoleh laba yang lebih tinggi. Banyak hal yang mendorong perusahaan melakukan *window dressing*, mulai dari mengejar target yang tinggi dari atasan, menghindari pajak, mengejar bonus atau penghargaan, menarik investor dan lain sebagainya. Hal ini tentunya menyalahi kinerja pegawai yang baik sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kasus tersebut membuktikan bahwa masih banyak kinerja karyawan atau pegawai akuntansi dalam suatu perusahaan maupun lembaga pemerintah dengan kinerja yang belum cukup baik. (Pratiwi., 2019: CNN Indonesia).

Berdasarkan fenomena diatas maka dalam penelitian ini akan mengangkat masalah tentang kinerja pegawai, karena dalam penelitian sebelumnya belum ditemukan penelitian dengan obyek yang sama. Pada penelitian ini lembaga KPPN Semarang II dipilih sebagai objek penelitian berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang memilih untuk melakukan penelitian di perusahaan manufaktur maupun perusahaan dagang, dikarenakan aktivitas akuntansi pada KPPN Semarang II sebagai salah satu lembaga yang berdiri dibawah wewenang DJPb (Direktorat Jendral Perbendaharaan), yang bertugas mengelola dana APBN, maka hampir setiap kegiatan dilembaga tersebut tidak lepas dari kegiatan akuntansi dan penelitian ini lebih berorientasi padakegiatan akuntansi. Oleh karena itu dalam penelitian ini KPPN Semarang II dipilih menjadi obyek penelitian.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi pada lembaga pemerintah. Selain itu untuk menguji kembali hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan ataupun suatu lembaga. Kompensasi merupakan suatu balas imbal jasa dari perusahaan kepada karyawan baik itu berupa *reward* (penghargaan) ataupun *punishment* (hukuman) atas kinerja karyawan atau pegawai Ramadhina(2018). Semakin besar kompensasi yang ditetapkan suatu perusahaan tentu akan semakin

meningkatkan kinerja suatu karyawan. Namun hasil dari beberapa penelitian terdahulu masih ada perbedaan hasil seperti yang dilakukan, Sujana (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, tetapi penelitian yang dilakukan oleh Murty (2012) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan akuntansi, hal ini juga diungkapkan oleh Chikmawati (2019) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Ramadhina (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan akuntansi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan / pegawai adalah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap dorongan dari dalam diri seseorang untuk semakin maju dalam menggapai hal-hal yang mereka inginkan. Seorang karyawan yang termotivasi akan beresifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut. Namun beberapa penelitian terdahulu masih belum menemukan hasil yang konsisten seperti yang dilakukan oleh Pratiwiningtyas dan Prasetyo (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan akuntansi. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty (2012) dan Chikmawati (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan akuntansi. Sedangkan dalam penelitian Ramadhina (2018) menyatakan bahwa

motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan akuntansi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan selanjutnya adalah komitmen organisasional. Semakin baik komitmen organisasional setiap pegawai maka semakin baik loyal dan semakin memperbaiki kinerjanya. Namun beberapa penelitian masih belum ditemukan hasil yang konsisten antar peneliti terdahulu seperti Sujana (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai akuntansi juga Ramadhina (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai akuntansi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murty (2012) menyatakan bahwa hasil dalam hasil penelitian mereka komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi, begitu juga penelitian oleh Chikmawati (2019), dan Istiani (2017) menyatakan bahwa hasil dalam hasil penelitian mereka komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan adalah pemahaman akuntansi untuk variabel pemahaman akuntansi, pemahaman akuntansi yang memadai akan menghasilkan informasi yang baik sehingga kinerja perusahaan pun menjadi efisien dan efektif. Setiap karyawan akan memiliki pemahaman akuntansi yang berbeda-beda sesuai dengan bidangnya juga. Pemahaman akuntansi berpengaruh pada kinerja seorang akuntan karena semakin tinggi pemahaman akuntansi seorang akuntan akan semakin baik pula kinerjanya

sebagai pegawai akuntansi maupun keuangan. Namun dari beberapa penelitian terdahulu juga masih belum ditemukan hasil yang konsisten dari penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Nababan (2014) lalu penelitian oleh Lestari dan Dewi (2020) menyatakan bahwa pemahaman akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Nova (2015) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi.

Adanya hasil penelitian-penelitian terdahulu yang tidak konsisten dan masih saling bertentangan mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan (Studi Kasus pada KPPN Semarang II).”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasar latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada KPPN Semarang II?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi pada KPPN Semarang II?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada KPPN Semarang II?
4. Apakah pemahaman akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada KPPN Semarang II?

5. Apakah kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan di KPPN Semarang II?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada KPPN Semarang II.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada KPPN Semarang II.
3. Untuk menganalisis apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada KPPN Semarang II.
4. Untuk menganalisis apakah pemahaman akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada KPPN Semarang II.
5. Untuk menganalisis apakah kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada KPPN Semarang II.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan karena diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yang berkaitan, antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta pemahaman terhadap penulis terkait dengan permasalahan mengenai kompensasi, motivasi, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

2. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan solusi terkait dengan permasalahan mengenai kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada KPPN Semarang II.

3. Bagi Akademisi dan Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam studi terkait mengenai kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, menambah wawasan dan menjadi manfaat ilmu bermanfaat bagi peneliti selanjutnya

#### 1.5 Sistematika penulisan

Untuk mengetahui isi penelitian ini, maka penelitian ini disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari :

**BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB II            TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori penelitian yang dilakukan dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar penelitian. Bab ini juga menguraikan kerangka pemikiran sesuai dengan teori yang relevan dan hipotesis.

**BAB III           METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi penjelasan tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis

**BAB IV            HASIL DAN ANALISIS**

Bab ini menjelaskan deskripsi atas objek penelitian, analisis data penelitian yang diperoleh atas olahan data statistik, dan interpretasi hasil dari analisis uji statistik atas hipotesis penelitian.

**BAB V            PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian akhir dalam penelitian. Bagian ini menguraikan tentang simpulan pembahasan hasil penelitian secara singkat, keterbatasan penelitian, dan saran yang dianjurkan terhadap penelitian.