BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia ilmu akuntansi saat ini sangat luas sehingga memiliki beberapa bidang seperti akuntansi manajemen, akuntansi koperasi, akuntansi migas, akuntansi biaya, dan akuntansi keperilakuan. Akuntansi keperilakuan juga berhubungan dengan keperilakuan sikap manusia dan sistem akuntansi.

Menurut Supriyono (2016), akuntansi keperilakuan merupakan alat penghubung antara akuntansi dan ilmu sosial. Akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) merupakan bagian dari disiplin ilmu akuntansi yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, serta dimensi keperilakuan dari organisasiataukaryawan dimana manusia dan sistem akuntansi itu berada dan diakui keberadaannya. Akuntansi keperilakuan kemudian berkembang dan menjadi indikator yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan salah satunya dalam pelaporan keuangan. Peran akuntansi keperilakuan adalah menekankan relevansi dari informasi akuntansi terhadap pengambilan keputusan antara perusahaan dengan karyawan didasari komunikasi yang mereka lak

ukan. Komunikasi bertindak sebagai pengendali perilaku manusia dengan berbagai cara untuk mengungkapkan aspek emosional sebagai sarana pemenuhan kebutuhan sosial meskipun dalam praktiknya masing-masing perusahaan memiliki wewenang dan panduan yang harus dipatuhi (Wijaya dan Setianingsih, 2021).

Dalam bidang ini akuntansi keperilakuan bukan hanya berhubungan dengan perilaku manusia saja tetapi juga berhubungan dengan kinerja karyawan pada

perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai dan Jauvani, 2011).

Perusahaan dapat berkembang sesuai keinginan setiap individu yang berada didalam perusahaan tersebut. Perusahaan juga mampu bersaing dan mengikuti kemauan zaman. Oleh karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan dan kinerja karyawannya, perusahaan juga harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntunan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan tersebut.

Mengingat pentingnya ilmu akuntansi keperilakuan pada suatu kinerja perusahaan sangat berpengaruh antara perilaku manusia terhadap desain, konstruksi, dan penggunaan sistem akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan, yang berarti kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan yaitu bagaimana sikap atau perilaku manusia, yang berarti bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi motivasi, produktivitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja dan kerja sama (Hudayati, 2020).

PT Mutiara Ferindo Internusa yang beralamat di Jl. Yos Sudarso No. 88 J, Garuntang Bandar Lampung. PT Mutiara Ferindo Internusa merupakan anak cabang PT Atosim Lampung Pelayaran. PT Mutiara Ferindo Internusa merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengangkutan kapal penumpang dan barang. PT Mutiara Ferindo Internusa memiliki rute Panjang-Tj Priok terdapat 8 kapal, Bakauheni-Merak terdapat 4 kapal, Jakarta 3 kapal, dan menambah 3 kapal

untuk melayani *Short Sea Shipping*. Pada pengolahan data keuangan perlu didukung dengan kinerja akuntansi yang berpengalaman dan ahli di bidangnya. Peran akuntansi dalam perusahaan dapat dinilai penting karena akuntansi dapat memberikan informasi mengenai gambaran keuangan di sebuah perusahaan.

Pada PT Mutiara Ferindo Internusa elemen perilaku akuntansi merupakan unsur perilaku yakni perilaku karyawan, dan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut berkaitan dengan jalannya sistem akuntansi perlu untuk diteliti pengaruhnya dikarenakan masih terdapat beberapa kekurangan salah satunya pada aspek keperilakuan separti karyawan yang sering datang terlambat, karyawan yang bolos dalam bekerja sehingga karyawan harus menggantikan pekerjaannya dengan lembur jika terdapat kapal yang akan berangkat tetapi pembayaran gaji lembur tidak diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu masalah pengelolaan perusahaan juga menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai kinerja yang optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut tentu sangat diperlukan motivasi yang besar dari pemimpin perusahaan dan penerapan yang tinggi dari pemimpin perusahaan sehingga diperlukan sebuah penilaian berdasarkan variabel *conflict, shared value, balanced power, communication, confidence, collaboration* dan kinerja karyawan sehingga sangat penting untuk PT Mutiara Ferindo Internusa untuk melakukan pengontrolan terhadap keperilakuan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam peningkatan produktivitas perusahaan.

Tindakan kecurangan (*fraud*) telah memunculkan beberapa kasus skandal pelaporan akuntansi yang secara luas diketahui, antara lain Enron, Merck, Worldcom, dan mayoritas perusahaan lain di Amerika Serikat. Kasus lain terkait

(fraud) menjerat perusahaan *Personal Computer* (PC) Jepang di Indonesia yakni PT Toshiba *Customer Product* Indonesia mengalami skandal terkait praktik fraud yang dilakukan pihak manajemen di tahun 2015, dan PT Indofarma Tbk pada tahun 2001. Contoh kasus lainnya terjadi pada Citibank yaitu pembobolan dana nasabah yang dilakukan karyawan senior yang kala itu menjabat sebagai *vice president* di bank tersebut dan juga karyawan Citibank yang bertugas sebagai teller yang terjadi pada Maret 2011 (Prawitasari dan Putra, 2019). Dengan demikian setiap perusahaan perlu melakukan analisis keperilakuan untuk meminimalkan tindakan karyawan untuk melakukan kecurangan akuntansi melalui pencurian asset atau penipuan lainnya karena kesejahteraan karyawan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dan adil. Program kompensasi harus ditetapkan atas prinsip keadilan dan kelayakanataukesesuaian untuk mendukung antara kepentingan organisasi dan karyawan.

Dalam kepentingan organisasi maka peneliti melakukan penelitian mengenai akuntansi keperilakuan terhadap kinerja karyawan pada PT Mutiara Ferindo Internusa dikarenakan elemen perilaku akuntansi merupakan komponen utama karena disetiap aktivitasnya pasti melibatkan pergerakan output dan mengelolah input. Berdasarkan hal tersebut maka sistem informasi akuntansi yang diterapkan haruslah efektif dan efisien serta memiliki unsur pengendalian yang memadai agar menghindari terjadinya kecurangan.

Penelitian ini dibuat dari beberapa GAP yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh pada pengujian perilaku terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dikatakan signifikan (Iswadi, 2020). Dengan memperluas studi yang

dilakukan oleh Ulum (2018) dengan penggunaan variabel *going concern*, dan menjawab keterbatasan penelitian yang dilakukan oleh Waruwu (2019) dengan penggunaan teknologi informasi dependen atau kinerja individual, dan menjawab keterbatasan penelitian yang dilakukan oleh Arningsih (2019) yang hanya melakukan efektivitas kinerja karyawan hanya pada kegiatan pengendalian intern pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng dan Bangli. Penelitian ini memperluas studi yang dilakukan Wijaya dan Setianingsih (2021) penelitian ini membuktikan bahwa akuntansi keperilakuan memiliki peran yang sangat penting dan strategis terhadap kebijakan perusahaan dalam mengambil keputusan. Selanjutnya penelitian Siahaan *et al* (2020) menggunakan model pengukuran keberhasilan sistem yang dikenal dengan DdanM *Is Succes Model* yang memberikan enam dimensi keberhasilan sistem informasi akuntansi. Penelitian yang dilakukan ini akan memperluas sampel dengan menggunakan variabel *conflict, shared value, balanced power, communication, confidence, collaboration* dikarenakan dapat menjadi petunjuk praktis dalam menjalankan organisasi dalam memahami bagaimana variabel perilaku departemen mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakuka penelitian dengan mengambil judul **"PENGARUH PERILAKU KARYAWAN AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MUTIARA FERINDO INTERNUSA".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Ferindo Internusa?
2. Apakah *shared value* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Ferindo Internusa?
3. Apakah *balanced power* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Ferindo Internusa?
4. Apakah *communication* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Ferindo Internusa?
5. Apakah *confidence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Ferindo Internusa?
6. Apakah *collaboration* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Ferindo Internusa?
7. Apakah *conflict, shared value, balanced power, communication, confidence*, dan *collaboration* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Ferindo Internusa?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji *conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Ferindo Internusa.
2. Untuk menguji *shared value* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawanPT Mutiara Ferindo Internusa.
3. Untuk menguji *balanced power* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Ferindo Internusa.
4. Untuk menguji *communication* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Ferindo Internusa.
5. Untuk menguji *confidence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Ferindo Internusa.
6. Untuk menguji *collaboration* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Ferindo Internusa.
7. Untuk menguji *conflict, shared value, balanced power, communication, confidence*, dan *collaboration* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Ferindo Internusa.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Literatur dan bahan pertimbangan dalam penyusunan penelitian, kebijakan dan pengembangan yang terkait dengan pengaruh variabel perilaku karyawan akuntansi terhadap kinerja perusahaan.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer perusahaan dalam rangka menjaga dan meningkatkan kinerja dari karyawan.

1.5 Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian ini adalah :

1. Teoritis

   Menambah bahan referensi bagi mahasiswa dan pihak–pihak yang memerlukan informasi dan sebagai pembanding antara teori yang didapat didalam perkuliahan dengan fakta yang ada di lapangan.

2. Praktis

   a. Bagi Penulis

      Meningkatkan wawasan berpikir ilmiah dan kemampuan menganalisis suatu masalah khususnya dalam hal terkait dengan penelitian yang dilakukan.

   b. Bagi Perusahaan

      Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer perusahaan dalam rangka menjaga dan meningkatkan kinerja dari karyawan.

   c. Bagi Universitas

      Diharapkan sebagai bahan penambahan pengetahuan mahasiswa dan sebagai hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi yang dasar penelitian yang akan datang.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mengacu pada variabel yaitu :

X : Perilaku akuntansi merupakan perilaku manusia dan hubungannya dengan desain, konstruksi dan penggunaan sistem informasi akuntansi secara efisien. Pengaruh sistem akuntansi pada perilaku manusia pada area ini berhubungan dengan bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi motivasi, produktifitas, pembuatan keputusan, kepuasan kerja dan kerja sama. Anggaran yang terlalu ketat akan menurunkan karyawan, atau anggaran yang terlalu longgar akan menyebabkan ketidakefisienan.

Y : Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Setiap penelitian yang sifatnya ilmiah sudah tentu memiliki batasan masalah atau ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Hanya membahas pada perilaku kinerja akuntansi terhadap produktivitas karyawan.
2. Metodologi yang digunakan berupa kuantitatif.
3. Data yang didapat yaitu data primer yang diberikan oleh perusahaan.

1.7 Sistematika Penulisan

Penelitian ini di bagi menjadi 5 bab dengan bagian sistematika penelitian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Pada bab ini berisi mengenai fenomena yang diangkat sebagai landasan permasalahan yang ada sehingga penelitian yang dilakukan ini akan memperluas sampel dengan menggunakan variabel *conflict, shared value, balanced power, communication, confidence, collaboration* dikarenakan dapat menjadi petunjuk praktis dalam menjalankan organisasi dalam memahami bagaimana variabel perilaku departemen mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT Mutiara Ferindo Internusa.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori dan empiris, yang digunakan sebagai perbandingan untuk membahas masalah, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan mengenai kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari penelitian, keterbatasan, dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya.