

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia akuntansi yang semakin berkembang tidak saja membawa pengaruh baik untuk masyarakat, namun juga membawa pengaruh buruk seperti masalah kecurangan (*fraud*) yang semakin merajalela di berbagai sendi kehidupan, baik dalam skala kecil maupun besar. Kecurangan adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok dengan sengaja yang berdampak dalam laporan keuangan dan dapat mengakibatkan terjadinya kerugian bagi entitas atau pihak lain. Kecenderungan kecurangan akuntansi merupakan kesengajaan untuk melakukan tindakan penghilangan atau penambahan jumlah tertentu sehingga terjadi salah saji dalam laporan keuangan yang telah disajikan (Anastasia dan Sparta, 2014).

Ikatan Akuntan Indonesia (2014) mengungkapkan kecurangan akuntansi sebagai salah saji dan yang akan menimbulkan kecurangan terhadap pelaporan keuangan yaitu salah saji atau menghilangkan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan dan salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali dinamakan dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas, yang dominan laporan keuangan tidak disajikan dengan benar menurut prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Serta tujuan laporan keuangan ialah menyediakan informasi yang berkaitan dengan posisi keuangan, kinerja, dan perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat untuk sejumlah besar pemakai mengambil keputusan ekonomi. Selain itu juga dapat digunakan untuk melaksanakan kegiatan operasi sehari-hari.

Informasi yang terkandung dalam laporan keuangan dapat dijadikan dasar bagi pihak manajemen untuk membuat sistem perencanaan. Penerbitan laporan keuangan yang sudah *go public*, dapat dijadikan sebagai ajang untuk mencari keuntungan dari para pemakai laporan keuangan. Pelaku bisnis yang tergabung disuatu entitas akan terus berupaya untuk menampilkan kondisi keuangan

yang terbaik. Hal ini dapat menimbulkan adanya potensi kecurangan (*fraud*) terutama pada laporan keuangan yang akan menimbulkan kerugian terhadap para pemakai.

Di negara Indonesia sendiri organisasi pemerintahan sering diidentikkan dengan pegawai negeri yang lamban, korupsi dan berbagai instansi pemerintahan yang melanggar disiplin kerja seperti masuk kerja dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Fenomena seperti ini merupakan hal yang biasa kita temui dalam wajah pemerintahan Indonesia.

Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang di dapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Pada Instansi pemerintahan kinerja biasa disebut sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Hal mengenai kinerja sangatlah penting, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur terpenting dari kualitas organisasi. Peningkatan kinerja aparatur pemerintah merupakan salah satu strategi pembangunan untuk sebuah Negara dalam menjalankan proses kenegaraannya (Halim, 2012).

Kinerja dijabarkan langsung dari visi misi organisasi, penilaian kinerja dilakukan secara transparan dan objektif, penilaian kinerja menjadi bahan diagnosis dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Setiap organisasi wajib menetapkan indikator kinerja utama. Indikator kinerja utama yang dimaksud adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis suatu organisasi. Penetapan indikator kinerja utama harus memenuhi karakteristik spesifik, dapat dicapai, relevan dan menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur dan dapat dikuantitatifkan dan terukur (Halim, 2012). Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) saat ini menunjukkan gambaran yang belum terlalu menggembirakan. Saat ini, PNS digambarkan mempunyai tingkat profesionalisme yang rendah, kemampuan pelayanan yang tidak optimal, dan kinerja PNS, tidak memiliki tingkat integritas yang memuaskan. Sebagai pegawai pemerintah, PNS kurang mempunyai daya ikat emosional dengan instansi dan tugas-tugasnya, tingginya penyalahgunaan wewenang, tingkat kesejahteraan

yang rendah dan tidak terkait dengan tingkat pendidikan, prestasi, produktivitas dan disiplin pegawai, merupakan masalah serius yang sering terjadi di lingkungan kerja PNS (Siwy, 2017). Kondisi ini berdampak pada rendahnya kinerja PNS dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam melayani masyarakat. Salah satu penyebab buruknya kinerja PNS dalam memberikan pelayanan publik adalah lemahnya manajemen PNS itu sendiri, yang dimulai sejak perencanaan sampai dengan pemberhentian PNS. Pengukuran dan evaluasi kinerja manajemen PNS menjadi penting untuk dilakukan.

Selain itu, berdasarkan Ombudsman RI Perwakilan Provinsi Lampung menilai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pesisir Barat masih lambat dalam upaya perbaikan pelayanan administrasi kependudukan khususnya pelayanan KTP Elektronik (KTP-el). Hal ini dibuktikan dengan masih cukup banyaknya laporan maupun konsultasi dan informasi tentang pelayanan KTP-el di Disdukcapil Pesisir Barat yang disampaikan melalui Ombudsman R.I. Perwakilan Provinsi Lampung dalam rentang waktu pertengahan 2018 hingga awal 2019. "Banyak masyarakat yang harus bolak-balik ke Kantor Disdukcapil Pesisir Barat, hanya mendapatkan tanda pengambilan KTP-el yang harus berulang kali diganti tanggal pengambilannya karena ternyata KTP-el nya belum selesai dicetak", ungkap Nur Rakhman Yusuf, Kepala Ombudsman R.I. Perwakilan Provinsi Lampung (<https://www.ombudsman.go.id>, 2021)

Salah satu yang mempengaruhi lambatnya pegawai dalam berkerja yaitu kompensasi, Kompensasi merupakan salah satu penyebab yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pemberian kompensasi yang sesuai terhadap pegawai mengakibatkan pegawai merasa puas dan termotivasi dalam bekerja sehingga mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi instansi dimana mereka bekerja (Delfi dkk, 2014).

Suwatno dan Priansa (2014) menjelaskan bahwa kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Untuk lebih jelasnya, kompensasi itu bukan hanya berupa gaji atau upah, tetapi ada hal-hal lainnya. Sedangkan Rivai (2013) menjelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas

keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Menurut Sari, Yuniarta & Adiputra, (2015) Faktor yang dapat memicu terjadinya tekanan pada karyawan umumnya muncul karena kompensasi yang tidak sesuai (Sari, Yuniarta & Adiputra, 2015). Karyawan akan tidak termotivasi bekerja karena ketidakpuasaan dengan kompensasi yang mereka terima atas apa yang telah dikerjakan (Dewi, 2017).

Tidak ada organisasi yang luput dari berbagai ancaman, baik yang datang dari luar maupun dari dalam organisasi itu sendiri, ancaman ini dapat menimbulkan efek negatif bagi organisasi yaitu dalam bentuk penipuan dan gangguan. Jika diteliti dengan seksama gangguan yang datang dari luar dan gangguan yang datang dari dalam apabila menunjukkan intensitas yang tinggi maka hal tersebut dapat membahayakan keberlangsungan organisasi. Untuk mengatasi ini, diperlukan pengendalian internal yang baik.

Sistem informasi akuntansi sangat penting dalam mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi sehingga pengendalian kinerja dapat dilakukan sedini mungkin. Pengendalian internal mempengaruhi relevansi informasi yang merujuk pada kemampuan untuk pengambilan keputusan oleh manajer dengan melakukan perubahan mengenai hasil atau konsekuensi suatu tindakan atau kejadian (Muna & Harris, 2018). Pengendalian internal berperan vital dalam suatu entitas yaitu untuk mencegah dan mendeteksi tindak kecurangan serta mengawasi, mengarahkan, dan melindungi sumber daya (Rizky & Fitri, 2017).

Selain kompensasi dan pengendalian internal, Peranan kepemimpinan akan menjadi penting dan dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif. Kenyataan tersebut menjadikan pemimpin harus secara nyata memiliki upaya untuk membuat hubungan kerja yang baik dengan pegawai agar mau mengikuti instruksi apa yang telah diberikan dan memiliki ketelitian dalam berkerja sehingga perkerjaan selesai dengan tepat waktu. Semakin tinggi peranan pemimpin, maka produktivitas pegawai juga akan tinggi, tetapi sebaliknya, jika peranan pemimpin rendah, akan mengakibatkan kinerja pegawai akan menjadi rendah. Berdasarkan observasi awal diperoleh informasi telah terjadinya penurunan disiplin pegawai yang diduga kurangnya pengawasan dari pimpinan di Organisasi

Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Pesisir Barat. Hal ini terlihat dari data absensi pegawai seperti terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.2  
10 OPD Tingkat Absensi Terburuk 2019

No	Nama OPD	Jumlah Pegawai	Rata-rata Jumlah hari kerja (hari) / bulan	Rata-rata Jumlah absensi per bulan	Tingkat absensi (%)	Tingkat Tolerir Absensi
1	Dinas Sosial	44	22	75	7,7%	3%
2	Dinas Komunikasi dan Informatika	37	22	58	7,1%	3%
3	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	62	22	96	7,0%	3%
4	Dinas Kesehatan	52	22	77	6,7%	3%
5	Dinas Perhubungan	35	22	48	6,2%	3%
6	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	44	22	53	5,5%	3%
7	Dinas Pemuda dan Olah Raga	55	22	66	5,5%	3%
8	Dinas Lingkungan Hidup	48	22	53	5,0%	3%
9	Dinas Perikanan (DP)	52	22	47	4,1%	3%
10	Dinas Ketahanan Pangan	21	22	17	3,7%	3%

Sumber: <https://pesisirbaratkab.go.id/data>, 2020.

Dari tabel 1.2 terlihat tingkat absensi pegawai per bulan tahun 2019 mempunyai rata-rata diatas 3% lebih besar dari tingkat tolerir absensi yang ditetapkan pemerintah daerah Kabupaten Pesisir Barat, permasalahan ini harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari manajemen pemerintah daerah Kabupaten Pesisir Barat, untuk mengatasi persoalan yang terungkap di atas Kabupaten Pesisir Barat memerlukan *good management* artinya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Penelitian ini mengacu pada studi yang telah dilakukan oleh Andayani (2016) yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU di Wilayah Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah” yang menjelaskan bahwa pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, di penelitian ini

terdapat perbedaan yaitu penambahan variabel bebas yaitu kesesuaian kompensasi yang juga memiliki indikasi pengaruh terhadap karyawan dengan lingkup pemerintahan di Kabupaten Pesisir Barat. Penambahan variabel kompensasi mengacu dari penelitian Rustilah (2018).

Penelitian ini akan berfokus hanya pada Pegawai Pemerintah di lingkungan Kabupaten Pesisir Barat karena perbedaannya tingkat kompensasi yang diberikan kepada pegawai di beberapa OPD walaupun tingkat jabatan yang setara. Contohnya adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dan Dinas Perizinan Kabupaten Pesisir Barat yang mendapatkan tunjangan kinerja lebih tinggi dibandingkan beberapa OPD lainnya. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pengaruh tingkat kompensasi yang ada dengan kinerja pegawai.

Kabupaten Pesisir Barat juga diharapkan mampu menyelesaikan perkerjaan yang telah diberikan oleh pemimpin, hal ini dilakukan pemimpin agar setiap pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan hasilnya tidak merugikan orang lain. Pemimpin telah memberikan jadwal penyelesaian kepada pegawai itu sendiri dan pegawai diharapkan bisa mencapai jadwal yang telah ditetapkan. Tetapi selama ini pegawai tidak bisa mencapai waktu yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Hal tersebut terjadi karena gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini ditengarai kurang bisa memupuk gairah kerja para pegawai dan juga sebagian pegawai ada yang merasa kurang nyaman dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Tuanakota (2010) menyatakan bahwa contoh yang diberikan atasan telah terbukti merupakan unsur peningkatan kinerja yang penting. Kasus-kasus menunjukkan bahwa contoh negatif yang diberikan pimpinan cepat ditiru oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk menguraikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang muncul pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten pesisir barat?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian dilakukan agar penelitian dan pembahasannya lebih terarah, sehingga hasilnya tidak bisa dan sesuai dengan harapan peneliti. Adapun ruang lingkup penelitiannya adalah:

1. Objek penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Pesisir Barat.
2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat.

### **1.5 Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Teoritis**

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai.

- Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

b. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini bagi ilmu pengetahuan adalah untuk menambah wawasan tansi, khususnya mengenai kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan kinerja Pegawai.

c. Bagi organisasi terkait

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam mengukur kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan kinerja Pegawai.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam hal ini sistematika penulisan diuraikan dalam Lima bab secara terpisah, yaitu:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II            LANDASAN TEORI**

Menguraikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan seperti: akuntansi keprilakuan, kinerja serta kompensasi pegawai dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti serta pengembangan hipotesis penelitian.

### **BAB III          METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi sumber data, metode pengumpulan data, seperti menjelaskan populasi dan sampel penelitian, fokus penelitian, variabel penelitian, teknik analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV          HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**



Bab ini memdemonstrasikan pengetahuan akademis yang dimiliki dan ketajaman daya pikir peneliti dalam menganalisis persoalan yang dibahas, dengan berpedoman pada teori-teori yang dikemukakan pada Bab II.

## **BAB V        SIMPULAN DAN SARAN**

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**