

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Anwar (2013) tentang pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja pada PT. Telkom Witel Jawa Timur (Jember). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja pada PT. Telkom Witel Jawa Timur (Jember). Dalam penelitian ini sejumlah 31 orang yang terpilih sebagai subjek penelitian. Dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana penelitian ini berhasil memperoleh temuan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara signifikan. Hasil riset ini mengandung interpretasi bahwa dengan diterapkannya sistem akuntansi pertanggungjawaban, maka segala bentuk input dan output pada suatu bagian atau pusat tanggung jawab lebih akuntabel. Akuntansi pertanggungjawaban mampu memberikan informasi terkait perencanaan serta realisasi dari rencana suatu pusat tanggung jawab. Dengan adanya penilaian yang sistematis ini, maka prestasi kerja karyawan dapat dinilai serta ditingkatkan.

Selanjutnya, Natalya dan Kusumawardani (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuisisioner sebanyak 40 eksemplar, tetapi hanya 37 kuisisioner yang dapat

dianalisis dan diproses. Kuisisioner dibagikan kepada responden yang bekerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah kota Balikpapan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *Smart PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Sari (2013) bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini dilakukan di kantor pelayanan PT. Pos Indonesia di kota Jambi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke 31 responden yang terdiri dari para manajer dan pengurus cabang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara simultan terhadap kinerja manajerial, partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, akuntansi pertanggungjawaban memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial, partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja manajerial.

2.2 Telaah Literatur

2.2.1 Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007; 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seseorang

karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang karyawan.

Hasibuan (2000), dalam (Titisari, 2014; 74) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:9), dalam (Titisari, 2014:74) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Menurut Titisari (2014; 74) prestasi kerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Konsep kinerja terbagi dalam 3 bagian Titisari (2014:75) yaitu :

1. Kinerja Individu
2. Kinerja Kelompok
3. Kinerja Organisasi

Menurut Prawirisentono (1999; 49) dalam Titisari (2014; 76) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan efesiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efesiensi. Organisasi efektif apabila dapat mencapai tujuan sedangkan efisien apabila dapat menjadi pendorong dalam pencapain tujuan.

2. Otoritas dan tanggungjawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggungjawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berhubungan dengan daya fikir, kreatifitas seperti ide dalam merencanakan sesuatu hal yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Notoatmojo dan Soekidjo (1992; 68), dalam Titisari (2014; 78) menjelaskan tentang pengukuran kinerja karyawan ada 2 yaitu :

a. Pengukuran harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, artinya system penilaian itu harus benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.

b. Adanya standar pelaksanaan kerja

Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai kinerja tersebut. Agar pengukuran itu efektif maka standar pengukuran hendaknya berhubungan dengan hasil yang diinginkan setiap pekerjaan.

Janseen (2001), dalam Titisari (2014; 79) indikator prestasi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Jumlah kerja
2. Kualitas kerja
3. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan
4. Keaslian gagasan yang dimunculkan
5. Kesiapan untuk bekerja sama dengan orang lain
6. Kesadaran untuk dapat dipercaya
7. Semangat untuk melaksanakan tugas, dan
8. Personal kualitas (kepemimpinan, ramah tamah, dan integritas pribadi)

2.2.2 Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sirait (2006; 91) penilaian prestasi kerja adalah proses penilaian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Malthis dan Jackson (2006; 382) menyatakan bahwa “penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan”. Menurut Utomo dan Sugiarto (2007; 76), metode untuk penilaian prestasi kerja ada dua yaitu :

1. Metode yang berorientasi masa lalu (Past- Oriented Method) Metode ini menilai prestasi yang sudah terjadi dimasa lalu dan tidak dapat merubah apa yang sudah terjadi. Tetapi dengan adanya penilaian terhadap apa yang sudah terjadi dimasa

lalu itu, karyawan diharapkan mendapat umpan balik mengenai usaha mereka dan diharapkan kepada perbaikan prestasi kerja dan mempengaruhi untuk lebih meningkatkan prestasi mereka. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan dalam metode ini yaitu:

- a. Skala rata-rata (rating scale) merupakan metode yang banyak digunakan untuk mengukur karakteristik tertentu untuk menilai karyawan, kemudian membentuk tingkatan pada berbagai karakteristik yang dinilai.
 - b. Metode checklist merupakan metode penilaian prestasi kerja dengan cara member tanda (√) pada uraian perilaku negatif atau positif karyawan yang namanya tertera dalam daftar.
 - c. Metode esei yaitu penilai menuliskan sejumlah pertanyaan terbuka yang dalam beberapa kategori pertanyaan yang terbuka.
 - d. Metode pencatatan kejadian kritis (critical insident method) merupakan penilaian prestasi kerja yang menggunakan pendekatan dengan menggunakan catatan-catatan yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk.
 - e. Metode wawancara yaitu menggunakan wawancara ini agar karyawan mengetahui posisi dan bagaimana cara kerja mereka.
2. Metode yang berorientasi masa akan datang (Future-Oriented Method) Metode ini memfokuskan pada penampilan kerja yang akan datang melalui penilaian potensi kerja atau dengan mengatur sasaran prestasi kerja karyawan dimasa datang namun tetap tidak bisa menentukan dengan pasti apa yang akan terjadi dimasa akan datang. Teknik yang digunakan dalam metode ini yaitu:

- a. Penilaian diri (self-appraisal) merupakan metode yang menekankan adanya penilaian yang dilakukan karyawan terhadap diri sendiri dengan tujuan melihat potensi yang dapat dikembangkan dari diri mereka.
- b. Penilaian psikologis (psychological appraisal) yaitu penilaian yang dilakukan dalam bentuk wawancara mendalam, tes psikologi diskusi, review terhadap hasil evaluasi pekerjaan karyawan.
- c. Pendekatan Management By Objective (MBO) merupakan sistem yang menggambarkan kajian tentang target yang hendak dicapai berdasarkan kesepakatan antara supervisor dan bawahannya.
- d. Pusat penilaian (*assessment center*) merupakan lembaga pusat penilaian prestasi kerja, dimana lembaga tersebut berfungsi melakukan penilaian prestasi kerja antara karyawan suatu perusahaan.

2.2.3 Akuntansi Pertanggungjawaban

Menurut Samryn (2001; 258) akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu sistem akuntansi yang digunakan untuk mengukur kinerja setiap pusat pertanggungjawaban sesuai dengan informasi yang dibutuhkan manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka sebagai bagian dari sistem pengendalian manajemen. Sedangkan menurut Hansen dan Mowen (2005; 116) akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem yang mengukur berbagai hasil yang dicapai oleh setiap pusat pertanggungjawaban menurut informasi yang dibutuhkan oleh para manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban.

Akuntansi pertanggungjawaban menurut Anthony dan Hermanson (2001; 57) mempunyai tujuan yaitu “Tujuan akuntansi pertanggungjawaban adalah membebani pusat pertanggungjawaban dengan biaya yang dikeluarkannya”. Berdasarkan definisi

di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari akuntansi pertanggungjawaban adalah mengadakan evaluasi hasil kerja suatu pusat pertanggungjawaban untuk meningkatkan operasi-operasi perusahaan di waktu yang akan datang. Manfaat akuntansi pertanggungjawaban menurut Mulyadi (2001:174) adalah sebagai berikut :

1. Penyusunan anggaran (jika informasi akuntansi pertanggungjawaban tersebut berupa informasi yang akan datang).
2. Penilaian kinerja manajer pusat pertanggungjawaban (jika informasi akuntansi pertanggungjawaban berupa informasi masa lalu).
3. Pemotivasi manajer pusat pertanggungjawaban (jika informasi akuntansi pertanggungjawaban tersebut berupa informasi masa lalu).

Berdasarkan uraian di atas, maka akuntansi pertanggungjawaban bermanfaat terhadap jalannya perusahaan, yaitu masing-masing tingkatan manajemen diharuskan menyusun anggarannya masing-masing kemudian melaksanakan dan melaporkannya. Hal ini dilakukan agar sistem akuntansi pertanggungjawaban dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan laporan ini akan diketahui apakah rencana yang ditetapkan telah dilaksanakan dengan baik sehingga jika terjadi penyimpangan-penyimpangan akan dapat diselidiki untuk diketahui hal-hal yang menjadi penyebab dan siapa yang bertanggung jawab untuk memperbaikinya.

Penerapan akuntansi pertanggungjawaban akan lebih efisien dan efektif digunakan pada perusahaan yang memiliki struktur organisasi yang baik dan job descripton yang jelas untuk masing-masing departemen. Untuk dapat diterapkannya akuntansi pertanggungjawaban yang memadai ada lima syarat yang harus dipenuhi Menurut Mulyadi (2001:381) yaitu:

1. Struktur organisasi

Dalam akuntansi pertanggungjawaban struktur organisasi harus menggambarkan aliran tanggung jawab, wewenang, dan posisi yang jelas untuk setiap unit kerja dari setiap tingkat manajemen selain itu harus menggambarkan pembagian tugas dengan jelas pula. Dimana organisasi disusun sedemikian rupa sehingga wewenang dan tanggung jawab tiap pimpinan jelas. Dengan demikian wewenang mengalir dari tingkat manajemen atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab adalah sebaliknya.

Menurut Suadi (2013:7) Manajemen yang efektif membutuhkan struktur organisasi yang menjelaskan rangka kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dan gambaran tugas masing-masing bagian. Melalui struktur organisasi yang baik manajemen akan mampu mengkoordinasikan kegiatan dari berbagai departemen yang dipimpin oleh individu yang diberi wewenang dan tanggungjawab.

Sistem akuntansi biaya sangat memerlukan struktur organisasi karena banyak melibatkan pelaporan bawahan kepada atasannya. Dalam akuntansi biaya, yang dilaporkan adalah anggaran dan pelaksanaannya yang disebut dengan akuntansi pertanggungjawaban. (Suadi, 2013:8). Menurut Garrison, Noreen, Brewer (2006; 11) organisasi terbangun dari sekumpulan orang oleh karena itu manajemen harus mencapai tujuan dengan bekerja melalui orang, manajemen harus mengandalkan orang lain. Hal ini dilakukan dengan merancang struktur organisasi yang memungkinkan desentralisasi tanggungjawab manajemen. Desentralisasi adalah delegasi otoritas pembuatan keputusan dalam organisasi dengan memberikan otoritas kepada manajer dalam berbagai tingkat operasional untuk membuat keputusan yang terkait dalam bidang pertanggungjawaban.

2. Anggaran

Dalam akuntansi pertanggungjawaban setiap pusat pertanggungjawaban harus ikut serta dalam penyusunan anggaran karena anggaran merupakan gambaran rencana kerja para manajer yang akan dilaksanakan dan sebagai dasar dalam penilaian kerjanya. Diikut sertakannya semua manajer dalam penyusunannya. Anggaran adalah rencana manajemen yang tertulis dan dinyatakan dalam satuan rupiah. Anggaran yang realistis akan meningkatkan koordinasi antar individu, terlaksana kebijakan manajemen, dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Suadi (2013; 13) beberapa elemen yang dapat di gunakan untuk memotivasi individu agar berusaha mencapai tujuan yang dicantumkan dalam anggaran :

1. Sistem kompensasi yang menunjukkan dengan jelas hubungan antara hasil kerja dan penghargaan.
2. Sistem penilaian kinerja yang dipahami oleh karyawan.
3. Sistem komunikasi yang memungkinkan karyawan berhubungan dengan pimpinannya.
4. Sistem promosi yang memungkinkan karyawan tetap mengikuti kebijakan manajemen.
5. Sistem pendukung yang membantu karyawan melalui pelatihan, pembimbingan, dan perencanaan karir.
6. Sistem yang mengakui tidak hanya tujuan perusahaan, tetapi juga kapasitas dan kemampuan karyawan.
7. sistem yang dapat menentukan tujuan yang masuk akal dan kemungkinan besar dapat dicapai.

Dalam penganggaran, akuntansi biaya membantu proses tersebut dengan menyediakan biaya historis yang berfungsi sebagai dasar untuk proyeksi masa depan.

3. Pengendalian

Suadi (2013; 13) pengendalian manajemen adalah bagian akhir dari proses manajemen hal tersebut dapat dilihat dari berbagai cara dalam berbagai topik manajemen yang terpisah-pisah. Pada perusahaan kecil pengendalian terhadap karyawan dapat dilakukan dengan pengawasan secara fisik. Sedangkan dalam perusahaan besar pengendalian dapat dilakukan dengan menggunakan alat yaitu perencanaan dan pelaporan. Suadi (2013; 14) pengendalian terhadap biaya menjadi lebih mudah jika perusahaan menggunakan biaya standar. Biaya standar adalah biaya produk yang ditentukan terlebih dahulu sebelum proses produksi berlangsung.

4. Sistem pelaporan

Tujuan pelaporan dalam akuntansi keuangan adalah memberi gambaran umum perusahaan dan operasinya dalam suatu periode. Pihak yang berkepentingan dengan pelaporan keuangan diharapkan dapat memahami pelaporan yang disusun oleh perusahaan. Pelaporan dalam akuntansi keuangan harus mematuhi standar akuntansi keuangan yang berlaku. Sistem pelaporan biaya, akuntansi biaya setiap bulannya membuat laporan pertanggungjawaban untuk tiap-tiap pusat biaya. Setiap bulan dibuat rekapitulasi biaya atas dasar total biaya bulan lalu, yang tercantum dalam kartu biaya. Atas dasar rekapitulasi biaya disajikan laporan pertanggungjawaban biaya. Laporan pertanggungjawaban berisikan laporan yang sesuai dengan tingkatan manajemen yang akan menerimanya. Untuk tingkatan

manajemen yang terendah disajikan jenis biaya, sedangkan untuk tiap manajemen di atasnya disajikan total biaya tiap pusat biaya yang dibawahnya ditambah dengan biaya-biaya yang terkendalikan dan terjadi biayanya sendiri. Suadi (2013; 15).

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Prestasi

Kerja Karyawan

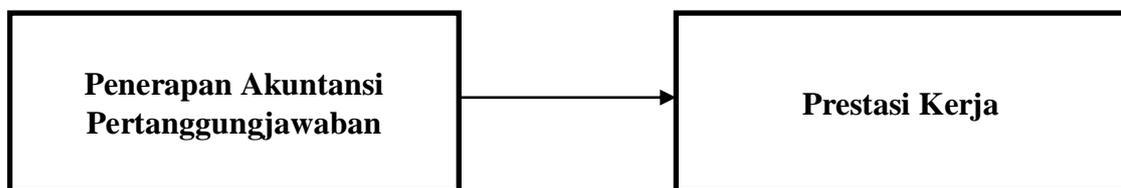
Dalam rangka mengukur pencapaian manajer diperlukan informasi yang sistematis dan mudah dipahami. Akuntansi pertanggungjawaban hadir memenuhi kebutuhan tersebut. Secara konseptual, akuntansi pertanggungjawaban (*responsibility accounting*) dapat didefinisikan sebagai sistem akuntansi yang dijadikan media atau alat ukur atas pencapaian suatu pusat tanggung jawab. Dalam sistem akuntansi pertanggungjawaban, informasi akuntansi merupakan informasi yang penting dalam proses perencanaan dan pengendalian aktivitas organisasi karena informasi tersebut selalu dihubungkan dengan wewenang yang dimiliki oleh tiap-tiap manajer yang ada dalam organisasi (Rena, 2012).

Uraian di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa akuntansi pertanggungjawaban sangat dibutuhkan untuk penilaian kinerja pusat tanggung jawab. Pencapaian kerja pusat tanggung jawab adalah hasil yang dicapai oleh karyawannya. Anwar (2013) mengatakan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berkaitan erat dengan prestasi kerja. Ketika sistem akuntansi pertanggungjawaban diterapkan dengan baik, maka akan lebih mudah dalam menilai prestasi kerja karyawan. Secara teknis dengan membandingkan antara anggaran dengan selisih atas realisasinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban maka prestasi kerja karyawan akan lebih mudah

dievaluasi. Selanjutnya tindak lanjut dari evaluasi tersebut adalah perbaikan. Riset Anwar (2013) telah membuktikan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dimunculkan adalah sebagai berikut :

H : Penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini merupakan prediksi terhadap prestasi kerja karyawan dengan variabel prediktor penerapan akuntansi pertanggungjawaban. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana.