

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian, Tanggung Jawab Dan Prinsip-Prinsip Prilaku Karyawan Akuntansi

1. Pengertian Prilaku Karyawan Akuntansi

Menurut Irmin (2009:86) “Prilaku karyawan akuntansi adalah ilmu akuntansi yang dikombinasikan dengan ilmu sosial”. Akuntansi keperilakuan adalah ilmu yang mempelajari efek dari perilaku manusia sehingga bisa mempengaruhi data-data akuntansi serta pengambilan keputusan usaha/bisnis, juga sebaliknya bagaimana akuntansi bisa mempengaruhi perilaku manusia serta pengambilan keputusan bisnis.

Prilaku karyawan akuntansi menurut Sinamo (2009:98) merupakan “Keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya”. Nilai-nilai dan moral pribadi perorangan dan konteks sosial menentukan apakah suatu perilaku karyawan akuntansi tertentu dianggap sebagai perilaku yang etis atau tidak etis.

Menurut Arfan dan Ishak.(2008:102) “Perilaku karyawan akuntansi adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik”. Perilaku etis ini dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian

menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Pengaruh budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Dengan demikian budaya organisasi adalah nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi, dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Adapun tujuan-tujuan dari program penilaian kinerja yaitu mendorong atau menolong para supervisor untuk mengamati bawahannya secara lebih dekat untuk melakukan pekerjaan secara lebih baik, memotivas para karyawan dengan memberikan umpan balik tentang bagaimana cara mereka bekerja, memberikan

dukungan untuk pembuatan keputusan bagi pimpinan yang berhubungan dengan peningkatan, pemindahan dan pemecahan.

- b. Kondisi politik merupakan rangkaian asas atau prinsip, keadaan, jalan, cara atau alat yang akan digunakan untuk mencapai tujuan. Pencapaian itu dipengaruhi oleh perilaku individu atau kelompok guna memenuhi hak dan kewajibannya.
- c. Perekonomian global merupakan kajian tentang pengurusan sumber daya materian individu, masyarakat, dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia. Perekonomian global merupakan suatu ilmu tentang perilaku dan tindakan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang bervariasi dan berkembang dengan sumber daya yang ada melalui kegiatan produksi, konsumsi dan atau distribusi.

Sebagian besar perusahaan memiliki kode etik untuk mendorong para karyawan berperilaku secara etis. Namun, kode etik saja belum cukup sehingga pihak pemilik dan manajer perusahaan harus menetapkan standar etika yang tinggi agar tercipta lingkungan pengendalian yang efektif dan efisien. Menurut Arfan dan Ishak (2008:112) “dua pendekatan paling umum untuk membentuk komitmen manajemen puncak terhadap praktek bisnis yang etis adalah:

- a. Menerapkan Kode Etik Tertulis
- b. Memberlakukan Program Etika”

2. Tanggung Jawab Terhadap Prilaku Karyawan Akuntansi

Menurut Irmin (2009:177) beberapa tanggung jawab terhadap perilaku karyawan akuntansi, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen Hukum dan Sosial adalah perilaku tanggung jawab secara sosial terhadap para karyawan memiliki komponen hukum dan sosial. Menurut peraturan, bisnis tidak dapat mempraktekkan berbagai bentuk diskriminasi ilegal terhadap orang-orang dalam setiap segi hubungan pekerjaan. Perusahaan dikatakan memenuhi tanggung jawab hukum dan sosialnya apabila karyawannya diberikan kesempatan yang sama tanpa memandang faktor-faktor suku, jenis kelamin, atau faktor lainnya yang tidak relevan. Perusahaan yang mengabaikan tanggung jawab itu menghadapi risiko kehilangan karyawan yang produktif dan bermotivasi tinggi. Perusahaan tersebut juga menghadapi risiko tuntutan hukum.
- b. Komitmen Etis: Kasus Khusus Para Pengadu (*Whistle-Blower*) adalah menghargai karyawan sebagai manusia juga berarti menghargai perilaku mereka sebagai individu yang bertanggung jawab secara etis. *Whistle blower* adalah karyawan yang mendeteksi dan berusaha mengakhiri tindakan perusahaan yang tidak etis, tidak ilegal, atau tidak memiliki tanggung jawab sosial dengan cara mempublikasikannya.

3. Prinsip-prinsip Prilaku Karyawan akuntansi

Menurut Sinamo (2009:118) terdapat beberapa prinsip perilaku karyawan akuntansi, antara lain:

- a. Tanggung Jawab, yaitu dalam mengemban tanggungjawabnya sebagai profesional, para anggota harus melaksanakan pertimbangan profesional dan moral yang sensitif dalam semua aktivitas mereka.
- b. Kepentingan Publik adalah para anggota harus menerima kewajiban untuk bertindak sedemikian rupa agar dapat melayani kepentingan publik, serta menunjukkan komitmennya dan profesionalnya.
- c. Integritas adalah untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan publik, para anggota harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesionalnya dengan tingkat integritas tinggi.
- d. Objektivitas dan Independensi, yaitu anggota harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari konflik kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya.
- e. Keseksamaan, yaitu anggota harus mempertahankan standar teknis dan etis profesi, terus berusaha keras meningkatkan kompetensi dan mutu

jasa yang diberikannya, serta melaksanakan tanggung jawab professional serta sesuai dengan kemampuan terbaiknya.

- f. Ruang Lingkup dan Sifat Jasa, yaitu anggota yang berpraktik bagi publik harus memperhatikan prinsip-prinsip Kode Perilaku Profesional dalam menentukan ruang lingkup dan sifat jasa yang akan disediakan.

Dalam kehidupan bermasyarakat, perilaku etis sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena, interaksi antar individu di dalam masyarakat sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai etika. Pada dasarnya dapat dikatakan kesadaran semua anggota masyarakat untuk berperilaku secara etis dapat membangun suatu ikatan dan keharmonisan bermasyarakat. Namun demikian, kita tidak dapat mengharapkan semua orang dapat berperilaku etis.

Arfan dan Ishak (2008:173) menyebutkan bahwa, terdapat dua faktor utama yang mungkin menyebabkan orang berperilaku tidak etis, yaitu:

- a. “Standar etika orang tersebut berbeda dengan masyarakat pada umumnya.
- b. Orang tersebut secara sengaja bertindak tidak etis untuk keuntungan sendiri.”

Dorongan orang untuk berbuat tidak etis mungkin diperkuat oleh rasionalisasi yang dikumandangkan sendiri oleh yang bersangkutan berdasarkan pengamatan dan pengetahuan. Menurut Arens dan Loebbecke (1997:75) rasionalisasi tersebut mencakup tiga hal sebagai berikut:

- a. “Semua orang juga melakukan hal (tidak etis) yang sama.
- b. Jika sesuatu perbuatan tidak melanggar hukum berarti perbuatan tersebut tidak melanggar etika.

- c. Kemungkinan bahwa tindakan tidak etisnya tidak diketahui orang lain serta yang harus di tanggung jika perbuatan tidak etis tersebut diketahui orang lain tidak signifikan.”

B. Pengendalian Prilaku Karyawan Akuntansi

1. Pengendalian Prilaku Karyawan Akuntansi

“Pengendalian intern prilaku karyawan berkaitan dengan proses-proses dan praktik-praktik dengan mana manajemen suatu organisasi berusaha untuk memastikan bahwa keputusan-keputusan dan aktivitas-aktivitas yang disetujui benar-benar diambil dan dilaksanakan” (Irmin 2009:132). “Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku” (Irmin 2009:145).

Pengendalian intern prilaku karyawan juga bertujuan untuk mencegah para pejabat dan karyawan melakukan aktivitas-aktivitas yang terlarang dan tidak layak (perilaku tidak etis). Berkembangnya ukuran-ukuran dan kerumitan perusahaan-perusahaan modern dan sensitivitas masyarakat yang terus meningkat terhadap perilaku perusahaan telah menimbulkan perhatian yang semakin besar terhadap pengendalian intern. Berdasarkan dua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern adalah suatu proses yang dirancang untuk memberikan kepastian bahwa keputusan dan aktivitas telah dilaksanakan.

Pengendalian intern perilaku karyawan akuntansi terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Menurut Arfan dan Ishak (2008: 134) “manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian intern yang efektif adalah:”

- a. Reliabilitas Pelaporan Keuangan, dalam hal ini manajemen bertanggung jawab untuk menyiapkan laporan bagi para investor, kreditor, dan pemakai lainnya. Manajemen memikul baik tanggung jawab hukum maupun profesional untuk memastikan bahwa informasi telah disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan seperti prinsip-prinsip akuntansi. Tujuan pengendalian intern yang efektif atas laporan keuangan adalah mematuhi tanggung jawab pelaporan keuangan tersebut.
- b. Ketaatan pada Hukum dan Peraturan, section 404 mengharuskan semua perusahaan public mengeluarkan laporan tentang keefektifan pelaksanaan pengendalian intern atas pelaporan keuangan. Selain itu, pihak manajemen dan karyawan juga dituntut untuk selalu mematuhi setiap peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Efisiensi dan Efektivitas Operasi, yaitu pengendalian dalam perusahaan akan mendorong pemakai sumber daya secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran-sasaran perusahaan. Tujuan yang penting dari pengendalian ini adalah memperoleh informasi keuangan dan nonkeuangan yang akurat tentang operasi perusahaan untuk keperluan pengambilan keputusan.

Menurut Mulyadi (2008:180) definisi pengendalian terdapat beberapa

konsep dasar berikut ini:

- a. Pengendalian intern merupakan suatu proses.
- b. Pengendalian intern perilaku karyawan akuntansi dijalankan oleh orang.
- c. Pengendalian intern perilaku karyawan akuntansi dapat diharapkan mampu memberikan keyakinan memadai, bukan keyakinan yang mutlak, bagi manajemen dan dewan komisaris entitas.
- d. Pengendalian intern ditujukan untuk mencapai tujuan yang saling berkaitan: pelaporan keuangan, kepatuhan dan operasi.

Menurut Armila (2009:163), tujuannya system pengendalian intern dapat dibagi menjadi dua macam yaitu:

- a. Pengendalian Intern Akuntansi (*Internal Accounting Control*) adalah pengendalian intern akuntansi yang meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk menjaga kekayaan organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi.
- b. Pengendalian Intern Administratif (*Internal Administrative Control*) adalah pengendalian administratif meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen.

2. Tujuan Pengendalian Prilaku Karyawan Akuntansi

“Tujuan pengendalian prilaku karyawan akuntansi adalah untuk memberikan keyakinan memadai dalam pencapaian tiga golongan tujuan: keandalan informasi keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasi” (Mulyadi,2008:190).

Menurut Mulyadi (2008:193) tujuan pengendalian prilaku karyawan akuntansi adalah sebagai berikut:

- a. Menjaga kekayaan perusahaan:
 - 1) Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui system otorisasi yang telah diterapkan, yaitu pembatasan akses langsung terhadap kekayaan, pembatasan akses tidak langsung terhadap kekayaan.
 - 2) Pertanggungjawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya ada, yaitu perbandingan secara periodik antara catatan akuntansi dengan kekayaan yang sesungguhnya ada, rekonsiliasi antara catatan akuntansi yang diselenggarakan.
- b. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi:
 - 1) Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan, yaitu pemberian otorisasi oleh pejabat yang berwenang, pelaksanaan transaksi sesuai dengan otorisasi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang.
 - 2) Pencatatan transaksi yang telah terjadi dalam catatan akuntansi, yaitu pencatatan semua transaksi yang terjadi, transaksi yang dicatat adalah benar-benar terjadi, transaksi dicatat dalam jumlah

yang benar, transaksi dicatat dalam periode akuntansi yang seharusnya, transaksi dicatat dengan penggolongan yang seharusnya, transaksi dicatat dan diringkas dengan teliti.

Untuk banyak perusahaan, biaya-biaya karena tidak mencapai hal-hal yang tepat sejak pertama kali dan biaya-biaya ketidaksesuaian, dapat mencapai jumlah sampai 25 persen dari pendapatan. Tujuan perbaikan mutu secara berkesinambungan adalah memperbaiki mutu dengan menghilangkan ketidaksesuaian dalam setiap kegiatan di seluruh perusahaan.

Penerapan suatu program perbaikan mutu, bagaimanapun juga bukan merupakan suatu langkah ringan yang harus ditanggung, penerapan ini menuntut tanggung jawab mutlak setiap orang, mulai dari manajemen senior. Menurut Munro (1996:114-115) adapun metode yang digunakan terdapat sejumlah langkah-langkah setiap program:

- a. Perencanaan untuk perbaikan mutu, yaitu memastikan tanggung jawab manajemen senior aktif terhadap perbaikan mutu yang berkesinambungan dan mengembangkan sebuah rencana rinci untuk mengarahkan penerapan program perbaikan mutu.
- b. Memahami pelanggan, yaitu mengidentifikasi bagaimana proses kerja didalam perusahaan untuk memenuhi kebutuhan eksternal pelanggan.
- c. Memahami biaya-biaya mutu, yaitu biaya-biaya ketidaksesuaian timbul karena hal-hal yang salah, kegiatan yang mendorong biaya mutu tinggi tidak memuaskan kebutuhan pelanggan.
- d. Kesadaran mutu, yaitu program perbaikan mutu mengandalkan komitmen seluruh pegawai, setiap orang harus di didik untuk menjamin bahwa mereka memahami peran mereka dan dapat memberikan sumbangan kepada perbaikan mutu.
- e. Pengukuran kinerja, yaitu untuk memuaskan perhatian pada kinerja perbaikan agar dapat ditempatkan sebagai sasaran.
- f. Pencegahan, yaitu bisnis-bisnis secara tradisional telah mengandalkan pemeriksaan output untuk menemukan kesalahan dan kemudian membetulkannya.

C. Pengukuran Kinerja Perusahaan

1. Pengertian Kinerja Perusahaan

Di dalam penelitian ini, kinerja akan menjadi topik utama. Oleh karena itu, perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai apa yang dimaksud dengan kinerja. Terkait dengan pengertian kinerja, terdapat beberapa pendapat dari para tokoh, antara lain yaitu pendapat yang diungkapkan oleh Mulyadi (2008: 237) yang menyatakan “bahwa kinerja perusahaan adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.”

Pendapat yang lain mengenai definisi kinerja perusahaan juga diungkapkan oleh Robbins (2009:274) yang menyatakan “bahwa kinerja perusahaan adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.” Daftar apa yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan penskemaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Pendapat yang senada juga dijelaskan oleh Sunarto. (2011:114) yang mengungkapkan “bahwa kinerja perusahaan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”

Berdasarkan definisi-definisi di atas, disimpulkan dua hal sebagai berikut: Pertama, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil akhir dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang disesuaikan dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Kedua, kinerja juga mencerminkan prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi.

2. Pengukuran Kinerja Perusahaan

Dalam kaitannya dengan pengukuran kinerja sebuah perusahaan, terdapat beberapa istilah yang biasa digunakan, antara lain yaitu pengukuran kinerja (*performance measurement*), ukuran kinerja (*performance measure*), metrik kinerja (*performance metric*). Istilah-istilah tersebut seringkali digunakan secara bergantian, namun demikian untuk menghindari kerancuan pemahaman diantara istilah-istilah tersebut, maka perlu diberikan penjelasan mengenai masing-masing perbedaannya.

Pengukuran kinerja perusahaan dapat didefinisikan sebagai proses pengkuantifikasian efisiensi dan efektivitas dari tindakan yang lalu. “Ukuran kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah parameter yang digunakan untuk mengkuantifikasi efisiensi atau efektivitas dari tindakan yang lalu. Metrik kinerja adalah definisi dari cakupan, isi dan bagian-bagian komponen dari sebuah ukuran kinerja yang berbasis luas” (Bryson 2008:212).

Penelitian ini, untuk memudahkan pemahaman dan menghindari kerancuan, maka penulis akan menggunakan istilah pengukuran kinerja

sebagai pokok bahasan utama dalam penelitian ini. Bryson (2008:134) juga mengungkapkan “bahwa sebuah system pengukuran kinerja memungkinkan keputusan yang diinformasikan untuk dibuat dan tindakan untuk diambil karena ini mengkuantifikasikan efisiensi dan efektivitas dari tindakan yang lalu melalui akuisisi, perbandingan, penyortasian, analisis, dan interpretasi dari data yang layak.” Dalam konteks ini, aktivitas pemrosesan informasi yang meliputi memperoleh, membandingkan, menyortir, menganalisis, dan menginterpretasikan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Akuisisi data, merupakan proses mengumpulkan fakta-fakta yang masih mentah.
- b. Perbandingan data, merupakan proses mengkompilasikan fakta-fakta mentah ke dalam sebuah data-set tunggal yang terintegrasi.
- c. Penyortasian data, merupakan proses menentukan fakta individual di data-set ke dalam kategori yang bermakna sehingga data dapat dianalisis.
- d. Analisis data, merupakan proses mencari pola yang ada dalam data-set yang telah disortasi.
- e. Interpretasi data, merupakan proses menjelaskan implikasi dari banyak pola yang teridentifikasi dalam data set yang telah tersortasi.

3. Syarat-syarat Pengukuran Kinerja Perusahaan Berkualitas

Armila (2009:214) mengungkapkan beberapa syarat sebuah pengukuran kinerja perusahaan dikatakan berkualitas, yaitu:

1. *Input* (potensi) merupakan sumber daya yang digunakan untuk pelaksanaan suatu kebijakan, program, dan aktivitas. Input yang dimaksud sebagai syarat pengukuran kinerja yang berkualitas tersebut diperoleh dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:
 - a. *Who?*, yaitu pertanyaan ini ditujukan untuk mengetahui siapa sajakah pihak yang harus dinilai dan siapakah pula pihak yang akan melakukan pengukuran terhadap kinerja perusahaan tersebut.
 - b. *What?*, yaitu pertanyaan ini mencakup hal-hal yang berhubungan dengan objek atau materi yang dinilai, antar lain meliputi hasil kerja, kemampuan sikap, motivasi kerja. Selain itu, pertanyaan ini juga mencakup dimensi waktu yang menunjukkan kinerja yang dicapai pada saat ini (*current performance*), dan potensi yang dapat dikembangkan pada waktu yang akan datang.
 - c. *Why?*, yaitu pertanyaan ini untuk menjelaskan mengenai tujuan dari pengukuran kinerja itu sendiri, yang meliputi empat hal berikut memelihara potensi kerja, menentukan kebutuhan pelatihan, dasar untuk pengembangan karir, dasar untuk promosi jabatan.
 - d. *When?*, yaitu pertanyaan ini merujuk pada waktu pelaksanaan pengukuran kinerja itu sendiri. Waktu pengukuran kinerja ini bias dilakukan secara periodik seperti setiap bulan, triwulan, atau setiap tahun, bisa juga dilakukan secara terus menerus pada setiap hari kerja.
 - e. *Where?*, yaitu pertanyaan ini merujuk pada di manakah akan dilakukan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja pada dasarnya dapat dilakukan di tempat kerja atau perusahaan itu sendiri, bisa pula di luar perusahaan, yaitu melalui konsultan.
 - f. *How?*, yaitu pertanyaan ini diajukan untuk mengetahui metode apa yang dipilih perusahaan untuk melakukan pengukuran kinerja.
2. *Process* (pelaksanaan) adalah dilakukan konsultasi dengan sebanyak mungkin individu dan kelompok untuk menjamin seluruh aspek dari pengukuran telah terhubung sehingga dapat berjalan dengan baik. Proses ini dapat dilakukan dengan melakukan *briefing* (penjelasan singkat) ataupun dengan pelatihan.
3. *Output* (hasil) merupakan hasil yang dicapai dari suatu program, aktivitas, dan kebijakan (Prawirosentono 2009:218). Agar pengukuran kinerja perusahaan yang dilakukan berkualitas, maka syarat selanjutnya yang harus dipenuhi adalah mengenai *output* dari pengukuran kinerja itu sendiri, antara lain yaitu kejelasan hasil penilaian dan keberhasilan pengukuran kinerja sebagai peningkat kualitas kinerja.

D. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menyajikan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan bahan referensi penelitian ini serta menjadi pemikiran dalam penelitian ini diantaranya adalah:

Tabel II. 1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Utari (2008)	Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Dinas Pasar Kota Malang	Alat uji statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan kuantitatif dengan uji hipotesis uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku karyawan terhadap kinerja perusahaan baik.
2	Yadi (2012)	Pengaruh Perilaku Karyawan Akuntansi Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada CV. Dharma Utama (Duta Paint) Kota Baru	Dengan metode analisis regresi berganda dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.
3	Yuliana (2013)	Pengaruh Karyawan Akuntansi Dalam Mengukur Kinerja Perusahaan Pada PT. Summit OTO Finance Di Cabang Lampung	Dengan metode deskriptif, metode historis, metode komparatif, dan dokumentasi. Hasil penelitiannya menunjukkan karyawan akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada alat uji statistik. Peneliti terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan penulis menggunakan analisis regresi linier sederhana.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual menjelaskan secara teoritis kaitan antara variabel yang akan diteliti. “Kaitan antara variabel itu selanjutnya akan dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian. Jadi kerangka konseptual merupakan sintesa hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan” (Sugiono, 2010:86). Berbagai literatur dikatakan bahwa variabel perilaku karyawan akuntansi dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, dan lain-lain. Dalam penelitian ini sebgaiian faktor-faktor tersebut tidak diteliti karena sangat sulit untuk menilai tujuan kemampuan, teladan pimpinan, dan lain-lain, sehingga peneliti menggunakan sebgaiian faktor saja sebagai variabel penelitian dan ditambah beberapa variabel lain yang peneliti anggap sebagai faktor yang mempengaruhi variabel perilaku karyawan akuntansi.

Kinerja perusahaan merupakan sebuah metode pengukuran kinerja yang mencoba menyempurnakan kerangka kerja lainnya seperti *Balanced Scorecard* dan *Six Sigma*. Dalam pengukuran kinerja menggunakan metode *Performance Prism* pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk ini, proses pengukuran kinerja

tidak dimulai dari strategi, namun dimulai dengan mengidentifikasi siapa sajakah *stakeholder* yang terlibat dalam PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk sekaligus mengidentifikasi apa sajakah kebutuhan dan keinginan masing-masing *stakeholder* (*stakeholder satisfaction*) yang diharapkan dapat dipenuhi oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Medan.

Kemudian perspektif kedua dalam kerangka kerja *Performance Prism* adalah *stakeholder contribution*, dimana dalam perspektif ini manajemen PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Medan berusaha menggali apa sajakah kontribusi yang bisa diberikan oleh masing-masing *stakeholder* kepada perusahaan. Setelah diketahui mengenai apa sajakah kebutuhan/ keinginan *stakeholder* dan sebaliknya juga kontribusi *stakeholder*, pengukuran akan diturunkan pada tiga perspektif lainnya yaitu strategi, proses, dan kapabilitas.

Dari uraian tersebut maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu penelitian yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui penelitian. Menurut Sugiyono (2010:54) adalah “Jawaban sementara dari suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas maka yang menjadi hipotesis penulis dalam penulisan ini adalah: **“Terdapat pengaruh prilaku karyawan akuntansi terhadap kinerja perusahaan (studi empiris pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Medan)”**.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H_0 = Variabel prilaku karyawan akuntansi tidak ada berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

H_a = Variabel prilaku karyawan akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.