

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pengendalian organisasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan sering diteliti dalam literatur akuntansi dan bisnis. Dalam akuntansi, sejumlah peneliti menekankan bahwa pengendalian organisasi mempengaruhi perilaku manusia (Kennedy *et al.*, 2009). Menurut Anthony *et al.* (1994) pengendalian adalah kegiatan mengarahkan seperangkat variabel (mesin, manusia, peralatan) ke arah tercapainya tujuan dan sasaran. Sekelompok manusia yang berinteraksi melakukan berbagai kegiatan yang terkoordinir sebagai suatu kesatuan tersendiri untuk mencapai cita-cita, misi, atau tujuan merupakan definisi dari organisasi (Gustiani, 2009). Untuk mencapai tujuan organisasi maka dirancang seperangkat mekanisme yang mengarahkan perilaku seseorang yang disebut dengan sistem pengendalian organisasi (SPO) Flamholtz (1979). Mekanisme yang mempengaruhi perilaku organisasi mencakup sejumlah subsistem yang melibatkan perencanaan, operasi, pengukuran kinerja, dan sistem evaluasi atau penghargaan (Flamholtz, 1983).

Istilah sistem pengendalian manajemen (SPM) sering digunakan bergantian dengan SPO (Kennedy *et al.*, 2009). Beberapa peneliti akuntansi berpendapat bahwa SPM merupakan bagian dari SPO. Anthony *et al.* (1994), mendefinisikan sistem pengendalian manajemen sebagai sebuah

proses seorang manajer memastikan bahwa sumber daya diperoleh dan dipergunakan secara efektif dan efisien dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu jenis dari SPM yaitu *gain sharing*. *Gain sharing* merupakan pembagian laba sebagai akibat pegawai dapat meningkatkan produktivitas atau penghematan proses dan percepatan produksi (Hariandja, 2002). Dalam *gain sharing*, organisasi berbagi laba dengan pegawai melalui sistem bonus. *Gain sharing* adalah SPM dengan sistem formal dan rinci untuk mengukur kinerja dan bermanfaat mendorong keterlibatan pekerja (Chenhall & Langfield-Smith, 2003). Keberhasilan SPM tergantung pada sejumlah variabel psikologi, seperti keadilan organisasi dan kepercayaan antara karyawan dan manajer (Chenhall, 2003). Jadi melalui *gain sharing* yang optimal, hal ini mencerminkan bahwa SPM atau sistem pengendalian manajemen yang ada dalam sebuah perusahaan telah berhasil atau organisasi berbagi laba dengan para karyawan atau pekerjanya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Dirks & Ferrin (2002) menyatakan bahwa keadilan organisasi yang dirasakan dari sebuah sistem SPM seperti *gain sharing* memiliki pengaruh terhadap kepercayaan karyawan pada manajer mereka sesuai dengan teori atribusi. Jadi keadilan dari *gain sharing* menjadi terkait dengan karakter atasan dan akhirnya membuat karyawan mempercayai manajer yang memiliki konsekuensi bagi organisasi seperti pergantian karyawan (*turnover intentions*).

Penelitian sebelumnya telah diteliti oleh Kennedy *et al.* (2009), Kennedy *et al.* (2009) merupakan peneliti pertama yang meneliti bagaimana keadilan organisasional dari jenis SPM seperti *gain sharing* mempengaruhi kepercayaan dan setelahnya belum ada yang meneliti lebih lanjut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai keadilan dari *gain sharing* berpengaruh positif terhadap kepercayaan karyawan pada manajer. Jadi kemudian, kepercayaan karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

Pada penelitian Kennedy *et al.* (2009) memiliki keterbatasan di antaranya yaitu jawaban kuesioner dari responden banyak yang tidak lengkap sehingga harus dikeluarkan dari sampel. Keterbatasan selanjutnya yaitu penggunaan survei hanya dalam satu perusahaan yang hasilnya khusus untuk perusahaan yang menggunakan *gain sharing* tersebut.

Penelitian ini merupakan replikasi dan ingin memperbaiki kelemahan penelitian Kennedy *et al.* (2009). Pada penelitian ini penggunaan survei dilakukan di perusahaan-perusahaan manufaktur yang menggunakan *gain sharing* serta untuk mengukur persepsi karyawan mengenai keadilan distributif dan prosedural dari *gain sharing* yang mempengaruhi kepercayaan karyawan pada manajer, serta kepercayaan terkait dengan niat pergantian karyawan (*employee turnover intentions*), sehingga hasil dari survei ini dapat memberikan kontribusi untuk lebih dari satu perusahaan yang menggunakan *gain sharing* dengan menggunakan sampel yang

berbeda. *Gain sharing* yang digunakan pada penelitian ini adalah *gain sharing* individu dan kelompok.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Peran dari Keadilan dan Kepercayaan Organisasi dalam Sistem Pengendalian *Gain Sharing*”.

1.2. Perumusan Masalah

Penulis mengidentifikasi pokok permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah persepsi karyawan mengenai keadilan distributif dan prosedural dari *gain sharing* berpengaruh positif terhadap kepercayaan karyawan pada manajer?
- b. Apakah kepercayaan karyawan pada manajer berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui apakah persepsi karyawan mengenai keadilan distributif dan prosedural dari *gain sharing* berpengaruh positif terhadap kepercayaan karyawan pada manajer.
- b. Untuk mengetahui apakah kepercayaan karyawan pada manajer berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat antara lain:

a. Bagi perusahaan:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan *gain sharing*-nya terutama terkait dengan kepercayaan karyawan dan *turnover intentions*.

b. Bagi kalangan akademisi:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan terkait topik penelitian dan sebagai referensi bagi penelitian dengan topik serupa.

1.4. Sistematika Penulisan

Sedangkan sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini dibahas tentang konsep teoritis sebagai dasar untuk menganalisis permasalahan yang ada yang merupakan hasil studi pustaka, pengembangan hipotesis, kerangka pikir, dan definisi dan pengukuran variabel.

BAB III: METODE PENELITIAN

Metode penelitian meliputi: populasi dan sampel, metode pengumpulan data, pengujian alat pengumpulan data, serta desain analisis data atau uji hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum responden, statistik deskriptif, pengujian validitas, pengujian realibilitas, hasil uji hipotesis serta pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Penutup berisi kesimpulan, keterbatasan serta saran bagi perusahaan dan bagi penelitian berikutnya.

