

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini, masih banyak perusahaan yang menggunakan tenaga manusia dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang cakap dan mumpuni. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang ada biasa disebut dengan karyawan. Menurut Widjaja (2016:113) karyawan merupakan sumber daya manusia secara jasmani maupun rohani baik secara pikiran dan mental yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu modal pokok di dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan tertentu yang telah disetujui oleh seluruh komponen perusahaan dan melakukan segala upaya untuk dapat memenuhi tujuan tersebut.

Tujuan perusahaan didirikan yaitu pada umumnya untuk mendapatkan laba semaksimal mungkin. Laba maksimal dapat diraih apabila seluruh komponen perusahaan mulai dari manajer hingga karyawannya menyusun sebuah strategi dan dilaksanakan secara kontinuitas. Strategi perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila karyawan tidak melakukan banyak kesalahan dalam pekerjaan mereka. Maka dari itu, perusahaan harus dapat menanamkan kebiasaan untuk pengecekan ulang pekerjaan yang telah dilakukan kepada karyawan untuk meminimalisir kesalahan. Perusahaan menginginkan untuk menghindari kemungkinan kesalahan

yang terjadi pada suatu pekerjaan, maka perusahaan harus mencari sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi. Contoh kualifikasi karyawan pada umumnya yaitu memiliki kompetensi, kecermatan, ketelitian, ketangkasan, kecepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan lain-lain.

Untuk memastikan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan akan mengawasi kinerja dari karyawannya. Sebagian besar perusahaan memiliki pedoman atau tolak ukur kinerja dari setiap karyawan. Tolak ukur kinerja dibagi menjadi tiga hal yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kuantitas merupakan jumlah tugas yang berhasil diselesaikan dengan baik oleh karyawan. Kualitas atau mutu merupakan tugas yang dihasilkan oleh karyawan harus mencerminkan tingkat kepuasan dari perusahaan. Yang terakhir adalah ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya karyawan menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang telah direncanakan.

Saat menjalankan tugasnya, karyawan akan lebih bersemangat apabila diberi motivasi dari manajer. Motivasi tersebut berguna untuk memberi kesadaran akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan karyawan karena bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi secara langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan dengan diberikannya motivasi kepada karyawan, mereka akan menunjukkan perilaku yang mendukung perusahaan untuk semakin maju.

Menurut Gibson (2012:160) motivasi disebut juga dengan penguatan (*reinforcement*). Penguatan diberikan kepada individu supaya dapat memunculkan

perilaku yang signifikan. *Reinforcement* terdiri dari beberapa jenis yaitu penguatan positif, penguatan negatif, hukuman, dan *extinction*. Namun, menurut para ahli jenis penguatan yang dapat memberikan perubahan perilaku yang signifikan terhadap individu yaitu *monetary reward* dan *punishment*.

Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya bahwa perusahaan harus dapat menanamkan kebiasaan untuk pengecekan ulang pekerjaan yang telah dilakukan kepada karyawan untuk meminimalisir kesalahan. Hal tersebut biasa dikaitkan dengan istilah *information checking behaviour*. *Information checking behaviour* merupakan suatu perilaku atau indikasi seseorang (dalam hal ini adalah karyawan) melakukan pengecekan kembali terhadap pekerjaan yang sudah dilakukannya. Pengecekan tersebut dilakukan untuk mencegah terjadinya kesalahan yang material yang dapat merugikan perusahaan. Dengan tingginya *information checking behaviour* yang dimiliki oleh setiap karyawannya maka tingkat kesalahan yang terjadi di perusahaan akan semakin menurun (Li et al., 2015).

Oleh sebab itu, peneliti tergerak untuk melakukan sebuah penelitian menggunakan metode eksperimen. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Li et al. (2015). Penelitian ini dilakukan di Lingnan University, Hongkong yang menyatakan bahwa *monetary reward* dan *punishment* sebagai konsekuensi yang diberikan untuk kesalahan yang terjadi dapat meningkatkan tingkat keakurasian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, dikarenakan adanya perilaku pengecekan pekerjaan yang lebih ketat. Dalam penelitian ini, *monetary reward* dan *punishment* dijadikan sebagai *treatment* dari *reinforcement* oleh peneliti.

Alasan peneliti mengadakan penelitian ini yaitu karena penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, ditujukan untuk mahasiswa seni liberal yang diberi penugasan *routine data-entry* dan juga mahasiswa bidang kesehatan dan kedokteran yang membutuhkan tingkat ketelitian yang tinggi untuk menyusun resep dan melakukan pencatatan obat yang dibutuhkan. Tingkat ketelitian yang tinggi tersebut didukung dengan perilaku pengecekan informasi (*information checking behaviour*).

Penelitian yang meneliti tentang *information checking behaviour* sampai saat ini hanya ada satu yaitu milik Li et al (2015) dan penelitian tersebut tidak dilakukan pada mahasiswa akuntansi. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian yang sama dan ditujukan kepada mahasiswa akuntansi untuk meneliti apakah mahasiswa akuntansi juga memiliki *information checking behaviour* yang baik. Hal tersebut dikarenakan *information checking behaviour* hampir dibutuhkan di semua jenis profesi, tidak hanya profesi di bidang kesehatan dan kedokteran saja. Selain itu, profesi di bidang akuntansi pun juga membutuhkan tingkat ketelitian, kecermatan, dan ketangkasan.

Ketelitian merupakan salah satu hal yang mutlak di profesi akuntansi. Ketelitian harus diterapkan dalam mengerjakan segala hal. Tanpa adanya ketelitian, maka akan memungkinkan kesalahan terjadi dalam pengerjaan tugas. Apabila terjadi kesalahan yang tidak diinginkan dapat menimbulkan masalah-masalah baru. Sebagai contoh, apabila terjadi kesalahan dalam menginput data seperti salah menginput nominal satu digit saja, maka individu yang memiliki tugas untuk menginput data tersebut dapat dituduh melakukan penggelapan uang perusahaan ataupun kecurangan. Sehingga penelitian ini perlu untuk dilakukan.

Berdasarkan penjelasan yang sudah peneliti jabarkan di atas, maka peneliti mengusulkan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Monetary Reward* dan *Punishment Terhadap Information Checking Behaviour*”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan di atas, maka dari itu peneliti menarik permasalahan sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah individu yang diberi *monetary reward* akan menghasilkan tingkat kesalahan yang lebih rendah dibandingkan individu yang tidak diberi *monetary reward (control condition)*?
- 1.2.2 Apakah individu yang diberi *punishment* akan menghasilkan tingkat kesalahan yang lebih rendah dibandingkan individu yang tidak diberi *punishment (control condition)*?
- 1.2.3 Apakah individu yang diberi *monetary reward* akan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk mengecek ulang pekerjaannya dibandingkan individu yang tidak diberi *monetary reward (control condition)*?
- 1.2.4 Apakah individu yang diberi *punishment* akan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk mengecek ulang pekerjaannya dibandingkan individu yang tidak diberi *punishment (control condition)*?
- 1.2.5 Apakah individu yang diberi *monetary reward* akan membutuhkan waktu yang lebih singkat untuk menyelesaikan tugas dibandingkan individu yang tidak diberi *monetary reward (control condition)*?

1.2.6 Apakah individu yang diberi *punishment* akan membutuhkan waktu yang lebih singkat untuk menyelesaikan tugas dibandingkan individu yang tidak diberi *punishment (control condition)*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

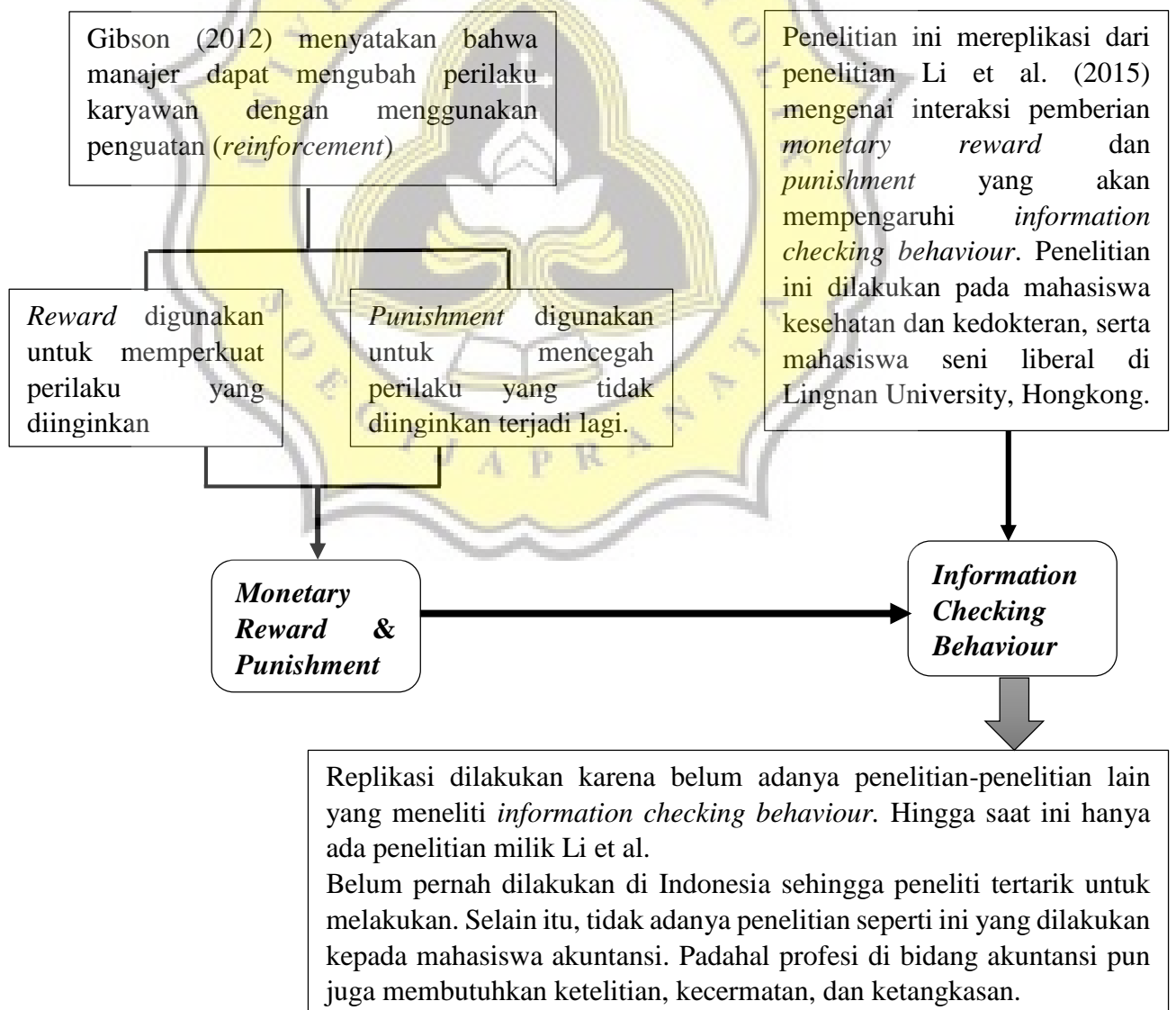
Tujuan diadakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui jenis *reinforcement* yang tepat untuk diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mereka. *Reinforcement* yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan *information checking behaviour* pada setiap karyawan, karena hal tersebut dapat mengurangi terjadinya kesalahan pada pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini merupakan manfaat praktik yaitu dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk menetapkan dan memberikan *reinforcement* kepada karyawan mereka untuk mengurangi terjadinya kesalahan pekerjaan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Setelah perusahaan menetapkan *reinforcement* tersebut diharapkan dapat meningkatkan *information checking behaviour* pada setiap karyawan.

Bagi perusahaan, *information checking behaviour* dapat berfungsi untuk menghindarkan perusahaan tersebut akan banyaknya kesalahan yang terjadi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya sendiri dikarenakan adanya perilaku pengecekan ulang yang lebih ketat atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pengecekan ulang antara satu individu dengan individu yang lain pasti memiliki durasi yang berbeda dan jumlah pengecekan yang berbeda pula. Semua bergantung pada kemampuan dan keyakinan individu masing-masing.

1.4 Kerangka Pikir



1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Pendahuluan terdiri dari latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir, serta sistematika penulisan dalam penelitian ini.

BAB II : Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini berisi tentang penjabaran dari teori, konsep, dan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan serta hipotesis yang dikembangkan dan diteliti dalam penelitian ini.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang obyek dan lokasi penelitian, sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, alat pengumpulan data yang diperlukan di dalam penelitian ini, pengujian alat pengumpulan data, serta uji hipotesis.

BAB IV : Hasil dan Analisis Data

Bab ini berisikan hasil serta analisis data yang diperlukan untuk menyatakan hipotesis yang diteliti apakah diterima atau ditolak.

BAB V : Penutup

Bab ini adalah bab terakhir dalam penelitian ini yang berisikan tentang kesimpulan, saran, serta keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan.