

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laporan kinerja berperan penting dalam optimalisasi proses bisnis organisasi. Salah satu fungsi laporan kinerja yaitu untuk menilai apakah seorang karyawan layak mendapatkan imbalan berdasarkan prestasinya. Jika laporan kinerja tidak menggambarkan situasi yang sesungguhnya, maka akan merugikan organisasi. Organisasi menggunakan sistem insentif untuk memotivasi manajer agar bekerja dengan optimal dan menguntungkan perusahaan. Namun, seringkali organisasi memberikan penghargaan langsung pada manajer untuk laporan kinerja yang tinggi, sehingga memicu para manajer untuk memanipulasi laporan kinerja. Misalnya: seorang manajer yang sebenarnya memiliki kinerja buruk tetapi laporan kinerjanya dimanipulasi menjadi tinggi, maka ia akan mendapat bonus dari perusahaan padahal sebenarnya kinerjanya buruk dan tidak pantas mendapatkan imbalan dari organisasi, organisasi menjadi salah memberikan imbalan pada individu yang tidak tepat dan berakibat kinerja organisasi memburuk karena mempertahankan individu yang kinerjanya buruk.

Dua variabel desain dalam sistem pengendalian organisasi sangat penting dalam menentukan bagaimana sebenarnya manajer

memperhitungkan rekan-rekan mereka saat melaporkan kinerja mereka. Pertama, laporan kinerja seorang manajer mungkin memiliki efek langsung pada kekayaan rekan karena desain sistem kompensasi. Banyak organisasi telah mengadopsi struktur kompensasi di mana gaji satu unit manajer bergantung pada kinerja manajer unit lain. Biasanya, manajer yang bekerja di perusahaan dengan sistem kompensasi berbasis kelompok tersebut menerima upah variabel berdasarkan ukuran kinerja agregat, seperti pendapatan tingkat grup atau perusahaan atau harga saham perusahaan. Dalam penelitian ini peneliti membandingkan pengaturan dimana kinerja yang dilaporkan seorang manajer mempengaruhi imbalan manajer lain secara positif dengan negatif.

Kedua, kebijakan informasi berdasarkan Evans *et al* (2012), kebijakan informasi dibedakan menjadi kebijakan informasi terbuka dan tertutup. Perusahaan dengan kebijakan informasi terbuka menginformasikan manajer tentang tingkat kinerja rekan-rekan mereka, sedangkan perusahaan dengan kebijakan tertutup tidak secara publik mendistribusikan informasi tersebut.

Dalam organisasi, manajer memiliki kekuasaan dalam melaporkan hasil unit mereka. Sebagai contoh, manajer dapat memilih metode depresiasi, mengubah asumsi yang digunakan dalam valuasi aset (Bowen & Venkatachalam, 2008). Manajer dapat menggunakan kekuasaan ini untuk memberikan level yang lebih tinggi bagi manajer dengan memberikan kesan yang terlalu positif terhadap kinerja mereka. Keuntungan dari ketidakjujuran pelaporan kinerja bagi manajer adalah meningkatkan hasil moneter mereka.

Ketidajuran pelaporan kinerja ini memberi dampak negatif bagi organisasi karena organisasi memberikan bonus pada orang yang salah dan akibatnya kinerja organisasi akan terganggu.

Penelitian Maas *et al* (2013) meneliti tentang pengaruh sistem pengendalian pada ketidajuran pelaporan kinerja. Penelitian tersebut berfokus pada dua variabel sistem pengendalian yang sangat penting yaitu struktur kompensasi yang berdampak pada rekan dan kebijakan informasi internal dengan pengaturan dasar suatu keadaan dimana manusia dapat memaksimalkan kekayaan mereka dengan melanggar norma kejujuran. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketidajuran lebih tinggi ketika laporan kinerja memiliki dampak positif pada rekan manajer daripada ketika memiliki dampak negatif, serta adanya efek signifikan dari kebijakan informasi dimana ketidajuran lebih rendah ketika laporan kinerja individual dibuat terbuka.

Peneliti termotivasi untuk meneliti dengan melakukan eksperimen dengan sampel yang berbeda dari penelitian terdahulu. Peneliti melakukan penelitian di Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian Maas *et al* (2013) yang dilakukan di Eropa Barat.

Budaya memainkan peran penting dalam membentuk cara seseorang merasakan, berpikir, bertindak, budaya nasional juga mempengaruhi pengaturan dan pengelolaan organisasi (Hofstede, 2011). Dilihat dari sisi dimensi individualisme Budaya Nasional Hofstede, negara di Eropa Barat memiliki budaya individualisme dimana individu akan memprioritaskan

dirinya sendiri dan ikatan antar individu longgar, sementara Indonesia memiliki budaya kolektivisme dimana individu lebih memiliki prioritas lebih tinggi untuk kepentingan kelompok dan setia pada kelompok sehingga setiap anggota akan saling menjaga serta mempedulikan keutuhan kelompok. Dalam budaya individualisme pelanggaran norma mengarah pada perasaan bersalah, sedangkan pada budaya kolektivisme pelanggaran norma mengarah pada perasaan malu. Negara di Eropa Barat memiliki rata-rata skor pada dimensi individualisme tinggi yaitu 67, Sedangkan, Indonesia memiliki skor yang rendah sebesar 14.

Saat hidup di negara Eropa Barat atau Indonesia individu mempunyai perilaku yang berbeda. Karena adanya perbedaan budaya antara Indonesia dan Eropa Barat khususnya dalam dimensi individualisme, hasil dari efek dampak pada rekan dan kebijakan informasi terhadap ketidakjujuran pelaporan kinerja akan berbeda. Indonesia yang memiliki budaya kolektivisme menyebabkan tingkat efek dampak pada rekan dan kebijakan informasi pada ketidakjujuran pelaporan kinerja lebih tinggi daripada Eropa Barat karena individu Indonesia lebih mementingkan kepentingan kelompok, memiliki ikatan yang kuat dalam kelompok, setia pada kelompok. Akibatnya, ketidakjujuran pelaporan kinerjanya lebih tinggi. Sehingga akan menghasilkan hasil penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Oleh sebab itu, untuk meningkatkan validitas eksternal penelitian tersebut peneliti melakukan replikasi penelitian Maas *et al* (2013). Sehingga,

judul penelitian ini adalah **“PENGARUH DESAIN SISTEM PENGENDALIAN TERHADAP KEJUJURAN PELAPORAN KINERJA”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti menarik permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah individu lebih jujur ketika diberi skema insentif yang berdampak negatif pada rekan kerja dibandingkan diberi skema insentif yang berdampak positif pada rekan kerja?
2. Apakah terdapat perbedaan kejujuran antara kondisi kebijakan informasi laporan kinerja terbuka dan kondisi kebijakan informasi laporan kinerja tertutup?
3. Apakah individu paling jujur ketika diberi skema insentif yang berdampak negatif pada rekan kerja dan dalam kebijakan informasi laporan kinerja terbuka?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

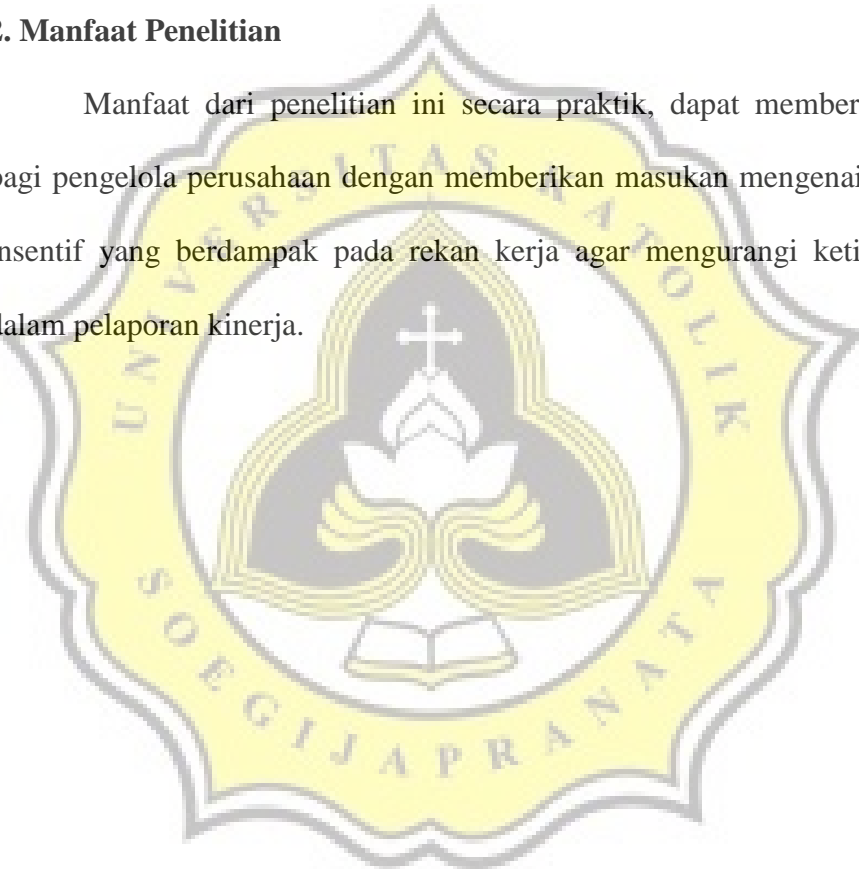
1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah mengetahui skema insentif dan kebijakan laporan kinerja apa yang tepat diberikan perusahaan agar manajer lebih jujur dalam melaporkan kinerjanya, apakah individu lebih jujur ketika diberi skema insentif yang berdampak negatif rekan kerja dibandingkan diberi skema insentif yang berdampak positif pada rekan kerja, apakah

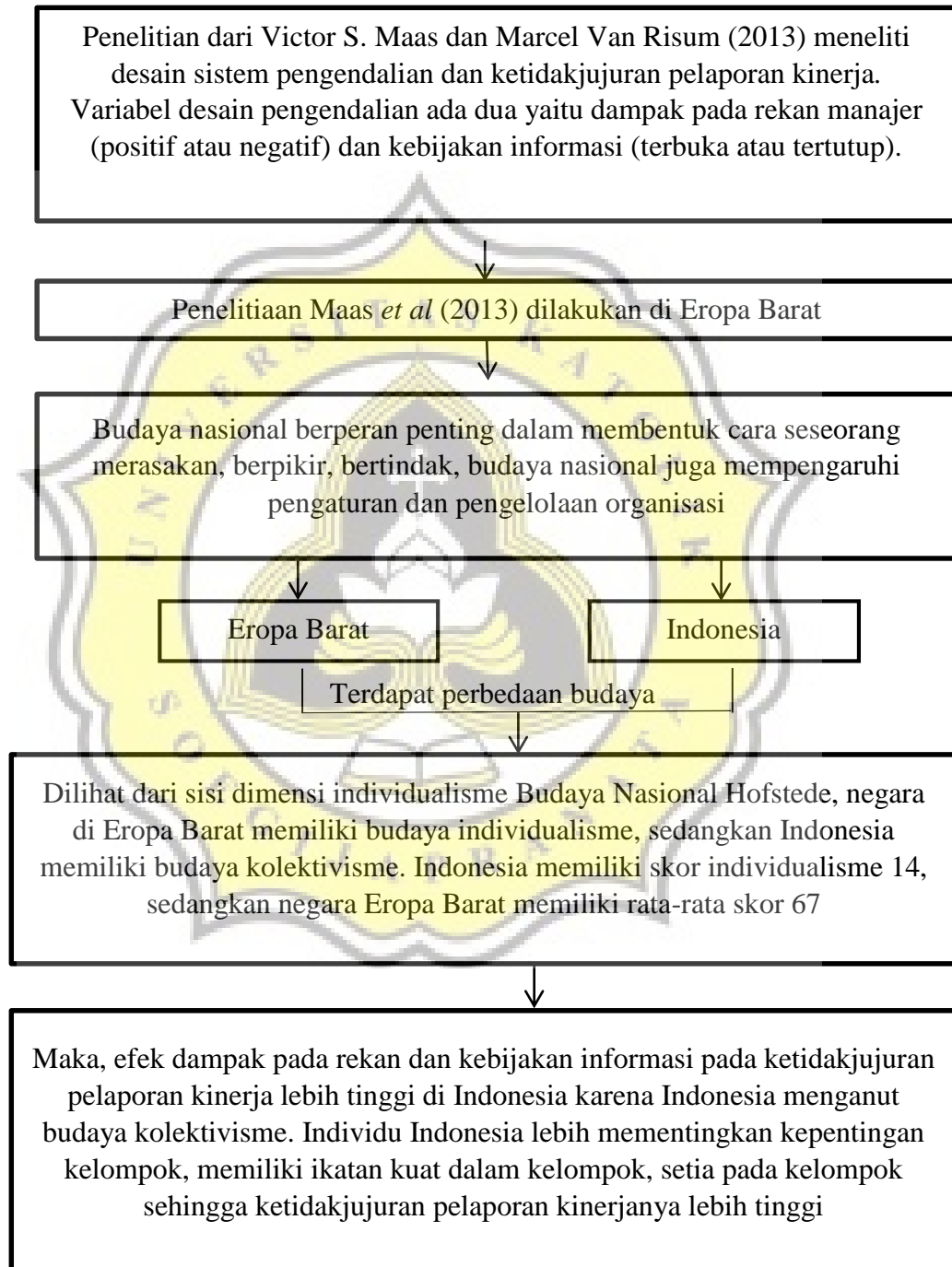
terdapat perbedaan kejujuran individu dalam kebijakan informasi laporan kinerja terbuka dan dalam kebijakan informasi laporan kinerja tertutup, dan apakah individu paling jujur ketika diberi skema insentif yang berdampak negatif pada rekan kerja dan dalam kebijakan informasi laporan kinerja terbuka.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini secara praktik, dapat memberikan saran bagi pengelola perusahaan dengan memberikan masukan mengenai kebijakan insentif yang berdampak pada rekan kerja agar mengurangi ketidakjujuran dalam pelaporan kinerja.



1.4 Kerangka Pikir



1.5 Sistematika Penulisan

Ada lima bab sistematika penulisan dalam penelitian ini, yaitu:

BAB I Pendahuluan

Pendahuluan yang berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir, serta sistematika penelitian dalam penelitian ini.

BAB II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

menguraikan teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini, konsep, dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan hipotesis yang dikembangkan di penelitian ini.

BAB III Metodologi penelitian

Menguraikan sumber dan jenis data yang digunakan, partisipan, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, desain eksperimen dan alat analisis data yang diperlukan dalam penelitian ini.

BAB IV Hasil analisis

menguraikan hasil dan analisis data serta berbagai perhitungan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, saran dan keterbatasan dari analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya.