

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, persaingan bisnis perusahaan sangat ketat. Persaingan yang semakin ketat tersebut dan mengglobal, perusahaan dituntut untuk memberikan produk yang lebih inovatif dan unggul dari para pesaingnya baik berupa barang maupun jasa agar dikenal masyarakat dan dalam meningkatkan penjualannya. Oleh karena itu, kesuksesan usaha suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana perusahaan tersebut dalam menggunakan dan menginterpretasikan kemampuan yang ada dalam perusahaan antara lain seperti sumber daya yang ada dan sistem.

Menurut Koontz & O'Donnel dalam Hasibuan (2003:25) organisasi adalah pembinaan hubungan wewenang dan dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang struktural, baik secara vertikal, maupun secara horizontal diantara posisi-posisi yang telah disertai tugas-tugas khusus yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi organisasi adalah hubungan struktural yang mengikat/menyatukan perusahaan dan kerangka dasar tempat individu-individu berusaha, dikoordinasi. Organisasi perusahaan adalah organisasi yang didirikan untuk tujuan komersial (mendapatkan laba) dan semua tindakannya selalu bermotifkan laba.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada

dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Perseroan Terbatas (PT) adalah badan hukum untuk menjalankan usaha yang terdiri dari saham modal, yang merupakan pemilik sebagian saham yang mereka miliki. Salah satunya adalah PT Infiltraco Murni Serang Banten adalah bisnis terkemuka “One-Stop Air Solution” di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1989 oleh Bambang W.Sudiro yang sekarang menjabat Presiden atau CEO saat ini. PT Infiltraco Murni merupakan perusahaan pembuat peralatan solusi udara di industri udara Indonesia. PT Infiltraco Murni memperkerjakan 63 karyawan yang berlokasi di Jl. Raya Modern Industri No. 11 Cikande-Serang, Banten.

Dalam hal ini, tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya Sabir (2012) dalam Saliang (2015). Kinerja organisasi ditentukan oleh faktor keuangan dan faktor non keuangan. Faktor keuangan akan mempengaruhi kinerja sumber dana keuangan yang digunakan oleh organisasi. Dalam mempergunakan sumber dana organisasi harus senantiasa menganut salah satunya prinsip akuntabilitas. Faktor non keuangan salah satunya ditunjang dari sumber daya manusia karena merupakan pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berasumsi bahwa kinerja

organisasi akan dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong yaitu akuntabilitas, budaya organisasi, *ethical leadership* dan motivasi.

Menurut penelitian Yang (2012) dalam Seliamang (2015) menyatakan bahwa pengukuran akuntabilitas bertujuan untuk memperbaiki kinerja. Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu kata kunci bagi terwujudnya *good governance* dalam pengelolaan organisasi. Jadi, tidak salah jika siklus akuntansi diakhiri dengan proses pertanggung jawaban. Proses inilah yang menentukan penilaian keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Akuntabilitas kinerja telah menjadi salah satu item yang tercantum didalam pengelolaan organisasi. Karenanya organisasi diwajibkan secara hukum untuk memenuhi akuntabilitas organisasinya dengan kinerja yang diperolehnya dengan mengefektifkan dan mengefisienkan hasil dari proses organisasi, yakni perencanaan, penganggaran realisasi anggaran, pengadaan barang dan jasa, pelaporan keuangan, audit serta pertanggungjawaban publik.

Menurut Koesmono (2005) pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Hofstede (1986:21), budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya.

Menurut Beach (1993:12) dalam Seliamang (2015) kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama.

Etika menjadi masalah yang penting bagi organisasi, dan seorang *ethical leader* akan memperjuangkan etika serta memotivasi orang lain untuk bertindak secara etis. Dalam hal ini, *ethical leader* mampu menjadi panutan dan menggunakan kekuasaannya secara positif untuk mempengaruhi orang lain (Butts & Rich, 2008). Pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang etis dan ramah bagi semua karyawan, mengkomunikasikan isu-isu berkaitan dengan etika, bertanggung jawab, dan menjadi panutan bagi karyawan (Bello, 2012) dalam Seliamang (2015).

Menurut Farlens (2011), Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti

kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Atas dasar tidak konsistennya hasil temuan beberapa peneliti sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Seliamang (2015) tentang Pengaruh Akuntabilitas, Budaya Organisasi, dan *Ethical Leadership*, terhadap Kinerja Panti Asuhan di Provinsi Daerah Jogjakarta. Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yaitu objek penelitian dan variabel. Objek yang dilakukan penelitian terdahulu adalah Panti Asuhan di Provinsi Jogjakarta. Sedangkan objek penelitian sekarang adalah perusahaan PT Infiltraco Murni Serang Banten, dan dalam penelitian ini terdapat variabel motivasi, karena variabel motivasi dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap sikap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH AKUNTABILITAS, BUDAYA ORGANISASI, *ETHICAL LEADERSHIP* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada PT Infiltraco Murni Serang Banten).

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisa tentang pengaruh akuntabilitas, budaya organisasi, *ethical leadership*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Infiltraco Murni Serang Banten. Sehingga dalam penelitian ini rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *ethical leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh *ethical leadership* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dengan menerapkan ilmu yang didapat dibangku kuliah pada kenyataan yang terjadi didalam perusahaan. Sebagai sarana untuk menerapkan dan mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama masa studi maupun yang diperoleh dari sumber-sumber lain sehingga dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat lebih baik dalam mengambil keputusan untuk menjalankan perusahaan.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan pustaka bagi yang berminat mendalami pengetahuan lebih lanjut dalam pengembangan ilmu tentang pengaruh akuntabilitas, budaya organisasi, *ethical leadership* dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini secara keseluruhan, maka penulis membuat sistematika penulisan dalam skripsi ini yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat uraian mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang menjadi dasar analisis penelitian atau disebut Landasan Teori yang meliputi: Kinerja Karyawan, Akuntabilitas, Budaya Organisasi, *Ethical Leadership*, Motivasi. Penelitian Terdahulu, Rerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang Jenis Penelitian, Populasi, Pemilihan Sampel dan Pengumpulan Data, Pengukuran Variabel, Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang Pengujian Data, Pengujian Hipotesis dan Pembahasan Hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, Keterbatasan Penelitian dan Saran-saran.