

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya penting dalam tujuan suatu organisasi. Manusia dikatakan sebagai sumber daya manusia penting karena bagaimanapun hebatnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi tersebut. Dari hal tersebut maka manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Memang perlu ditekankan bahwa pegawai sebagai sumber daya yang potensial dalam organisasi pemerintah yang memiliki peranan sebagai perencana, penggerak serta pengawas harus memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pemerintah, khususnya staf bagian keuangan yang mengelola anggaran yang dibutuhkan organisasi. karena pegawai bagian keuangan memiliki peranan penting untuk membuat laporan keuangan dalam organisasi yang mana hasil laporan tersebut akan menjadi tanggung jawab mereka. Agar pekerjaan yang telah direncanakan dapat berjalan sesuai dengan harapan maka perlu adanya disiplin kerja guna meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Menurut Ming dan Se Tin (2010) Akuntansi keperilakuan merupakan aplikasi ilmu-ilmu keperilakuan dalam konteks akuntansi. Konsep ilmu keperilakuan yang digunakan adalah psikologi, sosiologi dan psikologi sosial.

Akuntansi keperilakuan menyajikan informasi yang bersifat non keuangan. Informasi yang diberikan dapat berupa motivasi, tingkat *turnover*, absensi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain. Akuntansi keperilakuan menghubungkan antara keperilakuan manusia dengan akuntansi. Ilmu keperilakuan merupakan bagian dari ilmu sosial, sedangkan akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari ilmu akuntansi dan pengetahuan keperilakuan. Namun ilmu keperilakuan dan akuntansi keperilakuan sama-sama menggunakan prinsip sosiologi dan psikologi untuk menilai dan memecahkan permasalahan organisasi.

Bedasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ruang lingkup akuntansi keperilakuan cukup luas, berupa aplikasi dari konsep ilmu keperilakuan terhadap desain dan konstruksi sistem akuntansi, studi reaksi manusia terhadap format laporan akuntansi, pengembangan strategi untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku serta tujuan dari orang-orang yang menjalankan organisasi.

Akuntansi keperilakuan dapat dikategorikan sebagai pengaruh perilaku manusia berdasarkan desain, konstruksi, serta penggunaan sistem akuntansi mempunyai kaitan dengan sikap dan filosofi yang menjadi sifat dasar dalam suatu organisasi. Menurut Siegel dalam Hidayati (2002) Akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) adalah cabang ilmu yang mempelajari hubungan antara manusia dengan sistem akuntansi. Dengan mempertimbangkan hubungan antara perilaku manusia dan system akuntansi, mencerminkan dimensi sosial dan budaya

dalam suatu organisasi. Dengan demikian akuntansi berperilaku mempunyai pengaruh terhadap lingkungan kerja seseorang serta perilaku disiplin seseorang.

Sutrisno dalam Zainal Abidin, (2013: 2), mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar bagi kemajuan suatu organisasi. Bagi organisasi dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya peraturan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai bagian keuangan itu sendiri akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi merupakan bentuk dari prestasi kerja yang telah dicapai.

Menurut Siagian dalam Adiputera (2013: 8), pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Prestasi kerja yang baik, tidak lepas dari disiplin kerja yang telah diterapkan oleh seorang pegawai, dengan lingkungan kerja yang disiplin maka seorang pegawai ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin maka akan sulit untuk menerapkan disiplin kerja

kepada pegawai. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan kepada pegawainya. Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi guna menerapkan disiplin kerja kepada staf serta meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Wahyuningtyas (2013) lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman yang memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pegawai tersebut akan melakukan aktivitasnya sehingga waktu bekerja dipergunakan secara efektif. Dengan demikian untuk menerapkan kedisiplinan kepada staf bagian keuangan akan lebih mudah, karena telah didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman serta meningkatkan prestasi kerja staf bagian keuangan dalam organisasi tersebut.

Pada awal berdirinya suatu organisasi, telah dirumuskan tujuan yang akan dicapai untuk kepentingan bersama. Pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia dalam organisasi Supriyono dalam widarsono (2005: 1). Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik, tidak terlepas dari pimpinan dari organisasi tersebut. Pimpinan yang mengarahkan pegawainya dengan menerapkan disiplin kerja akan menciptakan lingkungan kerja dimana pegawai merasa mendapatkan inspirasi untuk bekerja keras dengan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya.

Prestasi kerja seorang pegawai ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan dan kesungguhannya. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan selalu menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan tata tertib yang ada dan berusaha melakukan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan kerja yang efektif. Sehingga pegawai bagian keuangan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sebaliknya jika seorang pegawai bagian keuangan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak yang kurang baik bagi dirinya dan lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, peningkatan prestasi kerja seorang pegawai bagian keuangan perlu dilakukan melalui disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dimana peraturan yang dibuat harus ditaati dan dilaksanakan.

Penelitian sebelumnya (Adiputera Patria, 2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, karena memiliki pengaruh yang sangat kuat diantara kedua variabel tersebut. Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang diterapkan oleh organisasi dan ditaati oleh pegawai-pegawai dalam organisasi tersebut akan meningkatkan prestasi kerjanya, karena semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Pirtahap Sitanggang, 2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana disekitar tempat kerja yang nyaman dan aman, pegawai

yang melaksanakan tugasnya masing-masing akan merasa semangat dalam menyelesaikan kewajibannya sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Dari latar belakaang diatas, diketahui bahwa prestasi kerja staf bagian keuangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, selain kemampuan pegawai, tanggung jawab dan kepemimpinan organisasi, juga terdapat faktor lain yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja yang juga menentukan keberhasilan seorang pegawai dalam pencapai prestasi kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja Staf Bagian Keuangan Pada Kantor Camat di Kabupaten Sanggau**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1). Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja staf bagian keuangan pada Kantor Camat di Kab. Sanggau ?
- 2). Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja staf bagian keuangan pada Kantor Camat di Kab. Sanggau ?
- 3). Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja staf bagian keuangan pada Kantor Camat di Kab. Sanggau ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini dapat dikaji sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja staf bagian keuangan pada Kantor Camat di Kab. Sanggau.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja staf bagian keuangan pada Kantor Camat di Kab. Sanggau.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja staf bagian keuangan pada Kantor Camat di Kab. Sanggau.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

- 1) Untuk Kecamatan di Kabupaten Sanggau, yakni sebagai pertimbangan bagi pimpinan Kantor Camat di Kab. Sanggau dalam menerapkan disiplin kerja serta lingkungan kerja dalam rangka peningkatan prestasi kerja staf bagian keuangan.
- 2) Bagi peneliti, sebagai sarana menambah pengetahuan teoritis tentang disiplin kerja, lingkungan kerja serta prestasi kerja pegawai.
- 3) Bagi pembaca, yakni dapat dijadikan referensi atau bahan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya.