Jurnal

ISSN 2303 - 0313

# MANAJEMEN &BISNIS

Kajian Ilmu Akutansi dan Manajemen Bisnis

Volume IV No 2 Desember 2018

**KUALITAS AUDIT DAN KOMITMEN PROFESIONAL DALAM MENGELOLA PERUSAHAAN (STUDI EMPIRIS DI BPKP PERWAKILAN JAWA TENGAH)**
Henricus Raba, Edward Sindak Malau

**KINERJA KEUANGAN DAERAH PASCA PERATURAN MINIMUM PAJAK BUMI DAN BANGUNAN**
**Study Kasus di Lima Provinsi Pulau Jawa**
Leonardus Budi Weluk,Yohanes Bosco Nambut

**PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN PADA KINERJA PERUSAHAAN DENGAN STRUKTUR MODAL SEBAGAI PEMODERASI**
**(studi pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di BEI)**
**Eveline Mery**

**PENGARUH KINERJA AKUNTANSI PADA IKLIM ORGANISASI**
**(Study Kasus Pada PT X)**
Ari Susanti, Alexander Poex Tjilen, Fransina

Diterbitkan oleh: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa, Merauke
Jl. Nusa Barong No.1 Merauke Papua 10130. Tel. (0971)3333501 Email: stie.theresa@gmail.com

ISSN 2303-0313

Jurnal

# MANAJEMEN & BISNIS

Jurnal Manajemen dan Bisnis merupakan jurnal ilmiah bagi para ahli manajemen bisnis dan akuntansi. Isi dan konten jurnal ini berdasarkan hasil penelitian, kajian pustka dan analisa yang menggunakan metode ilmiah yang terukur.

Jurnal Manajemen dan Bisnis ini diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa Merauke dengan jadwal penerbitan: dua kali dalam setahun yakni pada bulan Juli dan Desember.

**Pelindung** : Badan Pengurus Yayasan LPK SaintTheresa

**Penanggung jawab** : Yohanes Ngamal, SE.,M.Si

**Dewan Redaksi** :

**Ketua** : Henricus Raba, SE.,M.M

**Wakil ketua** : Inez Cara A. Phoek, B.Com., M.M

**Anggota** : Leonardus Budi Weluk, S.Pd.,M.M

Fransiscus Saverinus Ngamel, S.Sos

**Alamat Redaksi:**

Jl. Nusa Barong, No.1, Merauke, Papua Tel. (0971)3333501

Email: stie.theresa@gmail.com

Sumbangan artikel ilmiah berbahasa Indonesia dan Inggris, karya asli (bukan jiplakan) dan belum pernah dipublikasikan. Dapat dikirim melalui email ke alamat: stie.theresa@gmail.com Dewan redaksi mengedit dan menyunting tanpa mengubah substansi setiap artikel ilmiah yang dikirim penulis.

DAFTAR ISI ii

01 KUALITAS AUDIT DAN KOMITMEN PROFESIONAL DALAM MENGELOLA PERUSAHAAN (STUDI EMPIRIS DI BPKP PERWAKILAN JAWATENGAH)
**Henricus Raba, Edward Sindak Malau**

11 KINERJA KEUANGAN DAERAH PASCA PERATURAN MINIMUM PAJAK BUMI DAN BANGUNAN
Study Kasus di Lima Provinsi Pulau Jawa
**Leonardus Budi Weluk, Yohanes Bosco Nambut**

23 PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN PADA KINERJA PERUSAHAAN DENGAN STRUKTUR MODAL SEBAGAI PEMODERASI
(studi pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di BEI)

39 PENGARUH KINERJA AKUNTANSI PADA IKLIM ORGANISASI
(Study Kasus Pada PT X)
**Ari Susanti, Alexander PoexTjilen, Fransina**

# PENGARUH KINERJAAKUNTANSI PADA IKLIMORGANISASI (Studi Kasus Pada PT.X)

**Ari Susanti,Alexander Poex Tjilen, Fransina**


## Abstraksi

Kinerja akuntansi dalam upaya meningkatkan iklim organisasi perusahaan, sangat ditentukan oleh strategi perusahaan, dalam memproses suatu tindakan atau kegiatan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam dalam bidang akuntansi. Untuk mencapai iklim organisasi yang baik, maka perlu direncanakan sistem akuntasi yang struktur dan operasionalnya berbasis kinerja, seperti dalam recruitment pegawai, perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan pegawai, kompensasi, integritas pegawai, program keselamatan dan kesehatan pegawai, kinerja akuntansi pegawai, serikat kerja pegawai, disiplin pegawai, dan pemberhentian pegawai yang memiliki kompetensi dibidang akuntansi.


**Kata kunci:** Kinerja Akuntansi, Iklim Organisasi

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi telah menimbulkan perubahan dan dimamika persaingan usaha semakin ketat, dimana orang, barang, jasa dan ide bergerak bebas melampaui batas-batas geografis, pasar dan industri semakin *go international*, serta faktor-faktor pendorong seperti revolusi informasi, dan kemajuan teknologi menandai adanya perubahan perekonomian di era global.Sumber-sumber tradisional keunggulan kompetitif tidak lagi menjamin keberhasilan, namun keberhasilan akan ditentukan oleh fleksibilitas, kreativitas dan inovasi, kecepatan serta selalu responsif terhadap perubahan.

Kinerja akuntansi merupakan fondasi dalam berbagai fungsi kegiatan dalam organisasi perusahaan, karena kinerja akuntansi men-*drive* kelancaran fungsi-fungsi lain dalam perusahaan : yaitu fungsi operasi, fungsi pemasaran, dan fungsi keuangan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Agar perusahaan dapat tetap berjalan (*survival*), tumbuh (*growth*), dan memiliki keunggulan yang berkelanjutan (*sustainable competitive advantage*) di era persaingan global, setiap perusahaan dituntut harus selalu meningkatkan kinerja nya, baik dibidang keuangan, pemasaran, operasi, maupun Sumber daya manusia nya. Cara yang perlu dilakukan manajemen perusahaan adalah disamping mengevaluasi kinerja perusahaan tahun-tahun sebelumnya, juga harus membuat tujuan dan strategi untuk masa yang akan datang. Hal ini sesuai dengan pendapat Michael A.Hitt., R.Duane Ireland dan Robert E.Hoskinsson (2008 : 24) yang mengatakan bahwa, daya saing strategis dicapai apabila sebuah perusahaan berhasil merumuskan serta menerapkan suatu strategi pencipta nilai.

Evaluasi iklim organisasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam kaitan dengan pengambilan keputusan. Kesinambungan perencanaan akan merupakan titik tolak keberhasilan tahun yang akan datang.

Prinsip dasar pelaksanaan manajemen memerlukan umpan balik terus menerus. Umpan balik memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dari pekerjaan, oleh individu dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi. Dengan demikian umpan balik juga dapat dipergunakan untuk meninjau kembali perencanaan kinerja . Selanjutnya dikemukakan bahwa langkah kedua untuk menata rumah seseorang adalah mempelajari kembali kekuatan, kebutuhan dan pendekatan kepemimpinan organisasi, pengalokasian dan pengembangan kinerja akuntansi, pengkomunikasian misi dan nilai-nilai, dan keragamannya (Wibowo, 2011 : 17).

Dua pendapat tersebut di atas, merupakan suatu kebijakan dalam pembuatan tujuan dan strategi yang jelas untuk masa yang akan datang dan akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan fungsi dan peranan yang dijalankan oleh para karyawan. James B.Whittaker (2009 : 5), mengemukakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja akuntansi juga digunakan untuk menilai pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan.

Kinerja pada hakekatnya menunjukkan hasil kerja SDM atau karyawan perusahaan. Hal ini mengandung makna bahwa, sumber daya manusia di bidang SDM merupakan faktor yang sangat penting yang memiliki peran strategis, yaitu memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan. Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 ditegaskan bahwa, pembangunan tenaga kerja perlu mendapat perhatian secara seksama.

Kinerja akuntansi dalam upaya meningkatkan iklim organisasi perusahaan, sangat ditentukan oleh strategi perusahaan, dalam memproses suatu tindakan atau kegiatan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam dalam bidang akuntansi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, seperti dalam *recruitment* pegawai, perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan pegawai, kompensasi, integritas pegawai, program keselamatan dan kesehatan pegawai, kinerja akuntansi pegawai, serikat kerja pegawai, disiplin pegawai, dan pemberhentian pegawai (Simamora 2011 : 76 ).

Begitu pula PT. Mayora Bandung dalam menjalankan aktivitas nya tidak terlepas dari aturan per undang-undangan dan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja sebagai landasan normatif, yakni Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.48/MEN/IV/2004, serta Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor : Kep. 421/PHIJSK-PKKAD/PP/V/2011 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT.Mayora. AdapunVisi Misi PT.Mayora adalah :

1. Untuk terus meningkatkan posisi kompetitif.
2. Untuk membangun merek yang kuat dan saluran distribusi di semua lini
3. Untuk menyediakan lingkungan kerja yang menantang, menyenangkan dan menguntungkan secara finansial dimana persaingan yang adil dan sikap bertanggungjawab didorong secara sosial dan ramah lingkungan

Dharma (2012 : 46) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Don Carew, Fay Kandarian, Eunice Parisi-Carew, dan Jesse Stoner (dalam Blanchard, 2007 : 54), melakukan sebuah riset intensif untuk mendefinisikan dan mengidentifikasikan nilai-nilai sebuah perusahaan berkinerja tinggi. Sebagai hasil dari riset mereka, Don Carew, Kandarian. Parisi Carew, dan Stoner menciptakan model "SCORES" perusahaan berkinerja tinggi. "SCORES" adalah sebuah singkatan yang mewakili enam buah elemen yang menjadi syarat di setiap perusahaan berkinerja tinggi, yaitu: (1) *Shared information and open communication* ( Informasi yang terdistribusi dan komunikasi yang terbuka); (2) *Compelling vision* (Visi yang meyakinkan); (3) *Ongoing learning* (Pembelajaran berkelanjutan); (4) *Relentless focus on customer results* (Fokus tanpa henti kepada kepuasan pelanggan); (5) *Energizing systems and structures* (Sistem dan struktur yang memberi semangat); (6) *Shared power and high involvement* (Kekuasaan yang didistribusikan dan keterlibatan tinggi).

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Kinerja akuntansi Terhadap Iklim Organisasi Studi Pada PT. X"**. Adapun alasan alasan lokus penelitin di PT. X atas petimbangan sebagai perusahaan yang memproduksi makanan dan minuman olahan sebagai *market leader* yang sukses menghasilkan produk-produk yangmenjadi

pelopor pada kategorinya masing-masing. Untuk mempertahankan posisi *market leader* tentu diperlukan peningkatan kinerja karyawan secara terus menerus, peningkatan kinerja akuntansi kerja karyawan, serta komitmen yang tinggi dari karyawannya.

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan pada sub-bab sebelumnya, permasalahan yangteridentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Kinerja akuntansi kerja karyawan X
2. Iklim Organisasi
3. Kinerja Akuntansi terhadap Iklim Organisasi

### 1.2.1 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja akuntansi kerja karyawan pada PT X
2. Bagaimana Iklim Organisasi pada PT X
3. Bagaimana Pengaruh Kinerja Akuntansi Terhadap Iklim Kerja pada PT X

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis:

1. Kinerja akuntansi kerja karyawan pada PT X
2. Iklim Organisasi PT X
3. Pengaruh Kinerja Akuntansi Terhadap Iklim Organisasi Pada PT X

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, yakni :

### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

a Sebagai sumbangan pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

b Sebagai kontrol teori manajemen sumber daya manusia, teori perilaku organisasi, khususnya dalam topik kinerja akuntansi kerja dan komitmen karyawan pengaruhnya terhadap Iklim Organisasi

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi PT X dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui upaya pengkajian mendalam tentang kinerja akuntansi terhadap iklim organisasi.

b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan tolok ukur bagi PT X dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan nya

c Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis dalam aspek pengaruh akuntansi terhadap iklim organisasi, serta bagi pihak yang berkepentingan sebagai rujukan dan perbandingan dalam penelitian yang sama di tempat lain.

## II. Pengaruh kinerja akuntansi terhadap iklim organisasi PT"X"

Organisasi yang mempunyai sumber daya (*resource*), terutama sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan tetap eksis dalam menjalankan roda organisasi. Kinerja akuntansi akan dapat dicapai, apabila proses dari fungsi manajemen sumber daya manusia di implementasikan dengan baik dan konsisten sesuai dengan per undang-undangan dan peraturan yang diberlakukan dalam organisasi yang bersangkutan. Wibowo (2011:7) mengemukakan bahwa kinerja akuntansi merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasaan konsumen dan memberikan kontribsui pada ekonomi. Baik atau buruknya suatu kinerja karyawan pada suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh berbagai faktor baik faktor eksternal maupun internal. Faktor internal dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, antara lain kinerja akuntansi yang perlu didukung komitmen yang tinggi dari seluruh karyawan.

Fenomena Permasalahan Kinerja dan Kinerja akuntansi di PT.X berdasarkan Absensi Dan Pengukuran Kinerja Karyawan Sebagai berikut :

**Tabel 1.1**
**Absensi di PT. X**

| Divisi | Klasifikasi Karyawan | Jumlah Karyawan | Jumlah hari kerja | Terlambat | Persentase Terlambat | Ketidak hadiran | Persentase |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Penjualan | Tenaga Penjualan (Sales person) | 121 | 7986 | 1234 | 24.60% | 335 | 29% |
| Non Penjualan | Tenaga non penjul (Non Sales Person) | 93 | 6138 | 1101 | 32% | 620 | 33% |
| Jumlah | | 214 | 14124 | 1335(22%) | | 955 (19%) | |

Absensi: Olahan penulis

Dari tabel absensi di atas dapat di artikan terdapat permaasalahan kinerja karyawan yang tercermin dari terdapatnya 19% karyawan yang tidak hadir, 22% karyawan yang terlambat. Untuk memperjelas permasalahan kinerja di PT MAYORA maka penulis melakukan wawancara kepada Manajer Sumber Daya Manusia PT MAYORA, dari hasil wawancara di temukan permasalahan kinerja.

**Tabel 1.2**
**Pengukuran Kinerja Akuntansi**

| Divisi | Klasifikasi Karyawan | Jumlah Karyawan | Rata Rata PK | Skor Tertinggi | % PK | Standar Pk |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Penjualan | Tenaga Penjualan (Sales person) | 121 | 7.97 | 10 | 79,70% | 100% |
| Non Penjualan | Tenaga non penjul (Non Sales Person) | 93 | 7.62 | 10 | 76,20% | 100% |

*Sumber: Olahan penulis*

Dari tabel pengukuran kinerja di atas menunjukn bahwa kinerja karyawan di PT MAYORA belum optimal, hal ini dapat di lihat dari presentase semua devisi tidak ada yang mencapai optimaum (100%). Selain hasil pengukuran kinerja, salah satu indikator yang mencerminkan kinerja karyawan adalah absensi. Jika karyawan selalu hadir untuk bekerja tentunya akan berimplikasi pada kkinerjanya, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan data hasil pra *survey* yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT. Mayora Bandung, yang kemudian dianalisis dari hasil data persepsi karyawan terhadap indikator penilaian kinerja yang digunakan di PT. Mayora Bandung, seperti terlihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**
**Data Hasil Pra Survey Kinerja Akuntansi PT. X**

| Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan | Frekuensi | | | | | Rata-Rata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | SR | R | CT | T | ST | |
| Kemampuan karyawan mencapai target pekerjaan | 0 | 3 | 7 | 16 | 4 | **3,70** |
| Kualitas hasil berdasarkan standar | 2 | 3 | 12 | 10 | 3 | **3,40** |
| Keterampilan mengerjakakan pekerjaan | 0 | 4 | 8 | 15 | 3 | **3,57** |
| Ketepatan dan kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan | 4 | 4 | 8 | 12 | 2 | **3,13** |
| Kehadiran kerja | 2 | 2 | 6 | 14 | 6 | **3,67** |
| Kemampuan menyampaikan ide-ide baru dalam pekerjaan | 2 | 5 | 12 | 10 | 1 | **3,10** |
| Bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya | 0 | 3 | 6 | 13 | 8 | **3,87** |
| Total Rata-Rata Kinerja Karyawan | | | | | | **3,49** |

**Sumber** : PT. X (2016)-diolah
**Ket** : SR (Sangat Rendah); R (Rendah); CR (Cukup Tinggi); T (Tinggi); ST (Sangat Tinggi)

Berdasarkan dari Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT Mayora Bandung pada umumnya sudah cukup baik namun belum optimal, permasalahannya masih terlihat pada ketepatan dan kecepatan mengerjakan pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan mengutarakan ide-ide baru dalam pekerjaan. Sedangkan kemampuan karyawan dalam mencapai target, keterampilan, kehadiran, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sudah baik.

Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor kinerja akuntansi kerja, karena kinerja akuntansi sebagai pendorong timbulnya semangat atau dorongan kerja. Tinggi dan rendahnya kinerja akuntansi seseorang mempunyai pengaruh terhadap besar kecilnya prestasi yang diraih. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang maka secara psikologis pasti orang tersebut memiliki faktor yang mendorong melakukan perbuatan tersebut. Jika para karyawan memiliki kinerja akuntansi rendah untuk bekerja, baik secara personal maupun bekerja sama dengan rekannya bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya jika para karyawan memiliki kinerja akuntansi tinggi dapat menjadi jaminan atas keberhasilan pencapaian tujuan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jones (2007) menunjukkan bahwa para pekerja yang kurang terkinerja akuntansi dalam bekerja maka mereka akan memulai reaksinya dengan tindakan-tindakan ringan, seperti datang terlambat sebelum beralih ke tindakan yang lebih berat yaitu absen dan pada akhirnya keluar dari perusahaan". Pimpinan manajemen perusahaan bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja akuntansi para karyawan melalui berbagai usaha dalam upaya meningkatkan kinerja akuntansi.

Berdasarkan data hasil pra *survey* yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT.X,yang kemudian dianalisis dari hasil data persepsi karyawan terhadap indikator kinerja akuntansi PT. X, seperti terlihat pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**
**Data Pra Survey Kinerja akuntansi Kerja Karyawan PT. Mayora Bandung**

| Indikator Pengukuran Kinerja akuntansi Karyawan | Skala Penilaian | | | | | Rata-Rata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | SR | R | CT | T | ST | |
| Keinginan untuk bekerja keras | 0 | 3 | 10 | 14 | 3 | 3,57 |
| Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan | 1 | 2 | 9 | 12 | 6 | 3,67 |
| Kesiapan menanggung risiko pekerjaan | 3 | 5 | 14 | 6 | 2 | 2,97 |
| Kemauan memecahkan masalah | 2 | 4 | 12 | 10 | 2 | 3,20 |
| Kemauan meningkatkan keterampilan | 0 | 4 | 10 | 14 | 2 | 3,47 |
| Keinginan kuat untuk mencapai target | 1 | 2 | 14 | 12 | 1 | 3,33 |
| Kemauan mempengaruhi orang lain | 2 | 2 | 13 | 11 | 2 | 3,30 |
| Total Rata-Rata kinerja akuntansi Karyawan | | | | | | 3,36 |

**Ket** : SR (Sangat Rendah);R (Rendah);CR (CukupTinggi); T (Tinggi); ST (Sangat Tinggi)

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa secara umum bahwa rata-rata kinerja akuntansi karyawan sudah baik, terutama dalam hal keinginan untuk bekerja keras, tanggung jawab terhadap pekerjaan. Namun dalam hal kemauan memecahkan masalah, kesiapan menanggung risiko, keinginan kuat untuk mencapai target, dan kemauan mempengaruhi orang lain masih belum optimal. Faktor penting yang dapat memperkuat berpe- ngaruh kinerja akuntansi kerja terhadap kinerja karya- wan adalah aspek komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan gambaran dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi melalui proses yang berjalan secara terus menerus, dimana partisipasi organisasi sangat dibutuhkan. Komitmen karyawan terhadap organisasi ditentukan melalui karakteristik individu-individu dan pengalaman baru pegawai ketika mulai bekerja apakah sesuai dengan harapan mereka. Komitmen karyawan merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan sehingga dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Djati dan Khusaini (2012), komitmen karyawan bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepeduliannya terhadap organisasi dengan prestasi kerja yang tinggi.

Penguatan komitmen karyawanmerupakan faktor yang sangat penting karena komitmen karyawan menjadi isi, jiwa dan perilaku anggota organisasi. Proses transformasi organisasi dan semua proses perubahan dalam organisasi harus disadari oleh para anggota organisasi, karena pada hakekatnya perubahan tersebut dapat memberikan dampak positif bagianggotaorganisasi jika anggota organisasi tetap berkomitmen dan loyal terhadap organisasi. Dengan kata lain, hal ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Hackett dan Guinon dalam Sopiah (2008 : 23), karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berdampak pada peningkatan iklim organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan memberikan kontribusi dampak signifikan yang memoderasi pengaruh kinerja akuntansi terhadap kinerja karyawan, karena sikap kinerja akuntansi yang tinggi kerja yang tnggi dari para karyawan tidak memberikan kontibusi optimal tanpa di dukung komitmen karyawan yangtinggi terhadap organisasi guna mencapai kinerjanya. Spector dan Carsten (2009 : 43) menyatakan bahwa dampak positif yang ditimbulkan dari kinerja akuntansi kerja terhadap iklim organisasi, jika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi adalah karyawan tersebut akan tetap tinggal dalam organisasi.Truckenbrodt (2010 : 67) menyatakan kuat lemahnya komitmen karyawan pada organisasi dapat dilihat dari kinerja organisasi, dan tinggi rendahnya tingkat absensi kerja karyawan.

Hal serupa disampaikan oleh Koch yang dikutip oleh Sopiah (2008:29) bahwa karyawan yang memiliki

komitmen rendah akan berdampak pada kelambanan kerja. Faktor-faktor yang dapat menumbuhkan komitmen diantaranya adalah kebanggaan terhadap organisasi, kepatuhan karyawan dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan, konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan, dan kesadaran untuk melakukan perbaikan kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian komitmen akan memperkuat kinerja akuntansi kerja karyawan serta kinerjanya.

Berdasarkan data hasil pra *survey* yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT. Mayora Bandung, yang kemudian dianalisis dari hasil data persepsi karyawan terhadap indikator komitmen organisasional PT. Mayora Bandung, seperti terlihat pada Tabel1.3.

**Tabel 1.3**
**Data Pra Survey Komitmen Karyawan**
**PT. Mayora Bandung**

| Indikator Pengukuran Komitmen Karyawan | Skala Penilaian | | | | | Rata-Rata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | SR | R | CT | T | ST | |
| Kemampuan mengidentifikasi masalah dalam pekerjaan | 1 | 4 | 15 | 8 | 2 | **3,20** |
| Rasa memiliki yang tinggi pada tempat kerja | 0 | 2 | 14 | 10 | 4 | **3,53** |
| Sikap kebanggaan bekerja di perusahaan | 0 | 3 | 12 | 10 | 5 | **3,76** |
| Keinginan untuk tetap kerja di tempat kerja | 0 | 2 | 10 | 14 | 4 | **3,67** |
| Kemampuan mengkalkulasi manfaat pekerjaan | 2 | 2 | 11 | 12 | 3 | **3,40** |
| Memiliki integritas tinggi dalam pekerjaan | 0 | 2 | 9 | 14 | 5 | **3,73** |
| Total Rata-Rata Komitmen Karyawan | | | | | | **3,55** |

**Sumber** : survey karyawan PT. X (2016)-diolah
**Ket** : SR (Sangat Rendah); R (Rendah); CR (Cukup Tinggi); T (Tinggi); ST (Sangat Tinggi)

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa pada umumnya komitmen karyawan terhadap perusahaan sudah cukup baik menuju kearah baik terutama dalam hal rasa memiliki terhadap perusahaan, kebanggaan bekerja di perusahaan, keinginan untuk bekerja di perusahaan, dan integritas pada perusahaan. Namun dalam hal kemampuan mengidentifikasi masalah pekerjaan dan kemampuan mengkalkulasi benefit pekerjaan belum baik.

## III. Penutup

Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi mendorong tercapainnya kinerja akuntansi yang tinggi akan berdampak pada peningkatan iklim organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan memberikan kontribusi dampak signifikan yang memoderasi pengaruh kinerja akuntansi terhadap kinerja karyawan, karena sikap kinerja akuntansi yang tinggi kerja yang tnggi dari para karyawan tidak memberikan kontibusi optimal tanpa di dukung komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi guna mencapai kinerjanya.