

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem pengukuran kinerja merupakan instrumen penting bagi organisasi untuk dapat berkomunikasi, monitoring dan mengevaluasi mengenai hasil pencapaian kinerja karyawan dalam organisasi. Brignall dan Ballantine (1996); Ittner dan Larcker (1998) dalam Chenhall dan Langfield-Smith (2007) yang menganggap bahwa pengukuran kinerja memiliki peran utama dalam pelaksanaan perencanaan, monitoring, evaluasi untuk mempertahankan suatu organisasi. Atkinson et al (1997) mendefinisikan bahwa pengukuran kinerja memiliki empat tujuan yaitu, pengukuran kinerja dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi apakah itu memberikan manfaat bagi *stakeholder*, sebagai alat umpan balik untuk mengevaluasi kontribusi dari setiap *stakeholder* untuk mencapai tujuan utama, sebagai alat desain dan implementasi monitor yang dapat berkontribusi untuk tujuan lain perusahaan, dan memberikan informasi tentang perencanaan dan evaluasi kontrak dengan para *stakeholder* yang mengevaluasi pengaruh faktor lain untuk mencapai tujuan utama organisasi.

Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi perusahaan dalam mencapai

tujuannya. Pengembangan suatu pengukuran kinerja dalam manajemen perusahaan dipengaruhi oleh tuntutan untuk peningkatan kualitas dan pelayanan. Pengukuran kinerja harus didasarkan pada semua tujuan sesuai dengan visi misi masa depan suatu perusahaan yang berorientasi pada tingkat kepuasan pelanggan dan organisasi secara keseluruhan.

Beberapa dekade terakhir penggunaan pengukuran kinerja non-finansial meningkat signifikan sehubungan dengan keterbatasan dari penggunaan pengukuran kinerja berbasis keuangan. Terutama di sektor publik yang tidak berfokus pada orientasi profit/laba penggunaan pengukuran non-finansial menjadi sangat penting, misalnya kualitas pelayanan, jasa dan sebagainya. Sebelumnya sudah ada penelitian di institusi kepolisian di Amerika yang dilakukan oleh Sholihin dan Pike (2010) yang meneliti tentang bagaimana pengaruh pengukuran kinerja, keadilan prosedural dan interpersonal dalam komitmen organisasi di kepolisian. Akan tetapi penelitian-penelitian sebelum Sholihin dan Pike (2010) banyak dilakukan di perusahaan berorientasi laba sedangkan penelitian di sektor publik masih sangat sedikit. Oleh karena itu tujuan penelitian ini difokuskan pada sektor publik yang lebih khususnya di institusi kepolisian karena institusi kepolisian merupakan pelayanan publik yang bergantung dari dedikasi para anggotanya dan seringkali menjadi sorotan masyarakat. Tetapi masalah di kepolisian yang berhubungan dengan pengukuran kinerja non-finansial daripada anggotanya dengan basis akuntansi masih kurang diperhatikan. Pada institusi kepolisian ini juga masih sedikit penelitian yang berbasis akuntansi manajemen terutama di Indonesia, karena institut kepolisian menerima penelitian akuntansi relatif sedikit.

Santori dan Anderson (1987) menyatakan pengukuran kinerja mempunyai faktor penting dalam meningkatkan motivasi kinerja karena dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi anggota organisasi. Dengan adanya motivasi kinerja diharapkan dapat meningkatkan kreativitas karyawan, yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja positif terhadap karyawan yang bersangkutan. Karyawan dituntut untuk mengembangkan kreativitasnya dalam pelaksanaan pencapaian suatu tujuan perusahaan. Maka dari itu diperlukan motivasi untuk mendorong karyawan agar dapat mengembangkan ide-ide penemuan baru yang berguna bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Karyawan yang kreatif dapat menjadi suatu aset dalam suatu perusahaan yang mana mempunyai manfaat penting dalam meningkatkan reputasi dan kinerja organisasi. Karyawan dikatakan sebagai aset perusahaan karena baik buruknya suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya dan kreativitas para karyawannya. Dalam mengembangkan perusahaan diperlukan karyawan-karyawan yang kreatif dan inovatif. Lehman (xxx) pernah meneliti bahwa kreativitas tidak datang begitu saja secara tiba-tiba, melainkan kreativitas datang dari hasil kerja keras dan disiplin kerja seorang karyawan itu sendiri. Untuk memperoleh suatu penemuan seorang karyawan membutuhkan persiapan besar dan disiplin mental, karya-karya besar biasanya muncul dari hasil kerja keras latihan terus-menerus. Untuk mendapatkan itu semua karyawan harus didorong dengan adanya motivasi baik dari dalam maupun dari luar perusahaan itu sendiri.

Motivasi kerja setiap orang berbeda-beda tergantung dari banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya (Rinjak & Yohanes, 2008), faktor-faktor tersebut terdapat dari dalam individu (intrinsik) dan dapat juga timbul dari luar individu itu sendiri

(ekstrinsik). Beberapa peneliti menemukan bahwa motivasi intrinsik merupakan pendorong penting dari kreativitas (Elsbach & Hargadon, 2006). Motivasi intrinsik muncul dalam diri individu untuk bekerja yang didasarkan pada kepentingan, rasa ingin tahu, dan keinginan untuk belajar (Ryan & Deci, 2000). Meskipun motivasi intrinsik sebagai pendorong penting berkembangnya kreativitas seorang karyawan, tetapi karyawan/individu juga dapat meningkatkan kreativitas didasarkan oleh motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik mempunyai peran yang sama pentingnya dengan motivasi intrinsik, adanya motivasi ekstrinsik sebagai perangsang dari luar agar karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan tentunya dapat mengeksplorasi kreativitasnya. Maka dari itu motivasi intrinsik sebagai perangsang dari dalam dan motivasi ekstrinsik perangsang dari luar tidak dapat dipisahkan, karena keduanya saling melengkapi.

Dari beberapa penjelasan tersebut peneliti akan meneliti perkembangan sistem akuntansi manajemen di organisasi kepolisian mengenai pengukuran kinerja non-finansial, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kreativitas karyawan. Adapun responden penelitian ini adalah organisasi pemerintah yang bergerak dibidang kepolisian di Kota Bandar Lampung. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini akan menguji tentang “Pengaruh Pengukuran Kinerja Non-Finansial Dalam Membentuk Kreativitas Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik” studi di kepolisian Kota Bandar Lampung.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian, secara spesifik masalah penelitian dapat dirumuskan dalam pertanyaan berikut:

- Bagaimana pengaruh sistem pengukuran kinerja non-finansial terhadap kreativitas karyawan melalui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah bertujuan untuk:

- Menguji pengaruh antara pengukuran kinerja non-finansial terhadap motivasi intrinsik.
- Menguji pengaruh antara pengukuran kinerja non-finansial terhadap motivasi ekstrinsik.
- Menguji pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kreativitas karyawan.
- Menguji pengaruh antara motivasi ekstrinsik terhadap kreativitas karyawan.
- Menguji pengaruh antara pengukuran kinerja non-finansial terhadap kreativitas karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para akademisi dan para praktisi.

1.4.1 Manfaat Akademis

Manfaat dari penelitian ini mempunyai 3 kontribusi akademisi, yaitu:

1. Kontribusi pertama berhubungan dengan variabel pengukuran non-finansial.

Sejak lama para akademisi dan praktisi telah mengkritisi penggunaan pengukuran finansial sebagai indikator tunggal dalam pengukuran kinerja (Kaplan, 1992; Kaplan & Norton, 1996), salah satu saran dari mereka adalah penggunaan

pengukuran kinerja non-finansial. Walaupun lebih dari satu dekade mereka telah menyarankan penggunaan pengukuran kinerja non-finansial akan tetapi pengukuran kinerja ini masih belum tergal. Misalnya Lau dan Sholihin (2005, p. 401) mengatakan bahwa “ *The use of non-financial performance measures is a relatively new phenomenon* “. Selain itu Sholihin & Pike (2010, p.393) mengatakan “ *... little research attention being given to the use of non-financial performance measures*” dan Hyvonen (2007, p.360) pun berasumsi “ *... there has not been much research on non-financial management accounting systems, more work on non-financial measures is needed*”. Berdasarkan argumen-argumen diatas penelitian ini memberikan kontribusi atas pengayaan literatur mengenai pengukuran kinerja non-finansial.

2. Kontribusi kedua berhubungan dengan kreativitas, dimana kreativitas merupakan suatu unsur penting untuk meningkatkan kinerja individu yang akhirnya akan berdampak kepada kinerja organisasi (Moulang, 2007). Oleh karena itu penelitian ini menambah literatur mengenai kreativitas individual dalam pekerjaannya.

3. Kontribusi ketiga berkaitan dengan *framework of study*. Penelitian kombinasi atas pengukuran kinerja non-finansial dan teori motivasi yang dapat meningkatkan kreativitas individual masih langka atau terbatas. Oleh karena itu penelitian ini mempunyai arti penting dalam menambah literatur mengenai pengembangan pengukuran kinerja non-finansial melalui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kreativitas karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktisi

Manfaat bagi para praktisi dari penelitian ini adalah sebagai masukan bagi kepolisian untuk melihat manfaat penggunaan non-finansial terhadap peningkatan kreativitas karyawan.