BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan selalu menjadi sorotan dalam semua sektor usaha, sehingga kinerja karyawan selalu akan didorong agar mengalami peningkatan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Mangkunegara (2016) bahwa Kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai visi misi dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Ketika perusahaan mampu mengelola SDM dengan baik, perusahaan mampu untuk bertahan, berkembang, dan mengikuti persaingan. Dengan perkembangan zaman yang terus berubah, perusahaan dituntut untuk mampu bersaing. Untuk itu, perusahaan tidak dapat mengabaikan sumber daya manusia yang dimiliki yang bilamana diabaikan tentu akan berdampak pada kinerja organisasi. Kinerja individu akan mencerminkan dari kinerja perusahaan itu sendiri. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Prawirosentono (2017) bahwa: Terdapat hubungan

yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga, dengan kata lain kinerja seorang karyawan yang baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik. Gibson (2011) juga menyampaikan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Berdasarkan hal tersebut kinerja seorang karyawan bagian akuntansi sangatlah penting, hal ini dikarenakan jika mereka melaksanakan tugastugasnya dengan baik dan benar yang sesuai dengan karakter seorang akuntan yaitu menyediakan informasi yang cepat, akurat dan akuntabel maka pengambilan keputusan terkait dengan penglolaan usaha koperasi akan bisa diambil dengan tepat. Hal ini sejalan dengan pendapat Siregar et al (2013) menyatakan bahwa bidang akuntansi merupakan yang proses mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menyiapkan, menganalisis, menginterpretasikan dan mengomunikasikan kejadian ekonomi yang digunakan oleh manajemen untuk melakukan perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan dan penilaian kinerja dalam organisasi.

Koperasi memiliki peran yang strategis dalam sektor perekonomian nasional dengan tujuan untuk kesejahteraan anggota dan masyarakat pada umumnya. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian yang dipertegas kembali dengan Undang-Undang Cipta

Kerja Nomor 11 Tahun 2020 disebutkan bahwa "untuk membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya serta berperan secara aktif dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan manusia dan masyarakat dan memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan Koperasi sebagai sokogurunya". Baswir (2013) juga menyatakan bahwa Koperasi merupakan organisasi ekonomi dari kumpulan orang-orang yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas yang pada kegiatan usahanya tidak hanya memetingkan motif ekonomi tetapi juga memiliki motif sosial, sebagaimana tercermin dalam azas dan prinsip yang dianutnya. Oleh karena itu, keberadaan koperasi benar-benar memiliki peran yang sangat strategis dalam menggerakan roda perekonomian secara mikro, dan dalam upaya meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi.

Bali selain menjadi pusat pariwisata yang dikembangkan oleh Pemerintah, juga didukung oleh sektor keuangan seperti koperasi dimana koperasi memiliki jangkauan sampai ke usaha sektor mikro sehingga diharapkan mampu membangkitkan gairah ekonomi sampai di daerah pedesaan. Pertumbuhan koperasi yang berkualitas di Bali terus mengalami penurunan dimana koperasi tidak aktif semakin meningkat setiap tahunya. Hal ini disebabkan karena adanya dampak global yang mempengaruhi ekonomi pada suatu negara serta kinerja karyawan bagian akuntansi yang mengalami

penurunan. Hal ini dibuktikan dengan data yang diperoleh pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali seperti Nampak pada Tabel berikut.

Tabel 1. 1 Data Koperasi Provinsi Bali

No	Kabupaten / Kota	Wajib RAT	Tidak/Belum Wajib RAT		Total	RAT		% Kop. Tidak Aktif
		Aktif	Tidak Aktif	Baru		Unit	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Kota Denpasar	462	663	19	1.144	459	99,35%	57,95%
2	Kab. Karangasem	215	108	6	329	158	73,49%	32,83%
3	Kab. Tabanan	391	162	12	565	342	87,47%	28,67%
4	Kab. Jembrana	209	69	IIII	278	156	74,64%	24,82%
5	Kab. <mark>Gia</mark> nyar	965	286	16	1.267	268	27,77%	22,57%
6	Kab. Klungkung	108	33	10	151	103	95,37%	21,85%
7	Kab. Buleleng	307	81	14	402	217	70,68%	20,15%
8	Kab. Bangli	196	40	1	237	138	70,41%	16,88%
9	Kab. Badung	521	68	9	598	331	63,53%	11,37%
10	Binaan Provinsi	204	11	21	236	140	68,63%	4,66%
	Jumlah	3.578	1.521	108	5.207	2.312	73,13%	24,18%

Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali

Berdasarkan data yang diperoleh pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali seperti yang ditampilkan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah koperasi yang ada pada Provinsi Bali adalah sebesar 3.578 unit sedangkan koperasi tidak aktif adalah sebanyak 1.521 unit tersebar di 9 (Sembilan) Kabupaten/Kota se-Bali. Kota Denpasar memiliki koperasi tidak aktif paling tinggi dibandingkan dengan Kabupaten yang lain sebesar 57,95% disusul oleh Kabupaten Karangasem sebesar 32,83% dan Kabupaten Tabanan sebesar 28,67%. Data tersebut dihitung dari jumlah koperasi dibandingkan dengan koperasi tidak aktif binaan masing-masing Kabupaten/Kota.

Tingginya koperasi tidak aktif di Kota Denpasar menjadi permasalahan bagi Pemerintah kota Denpasar yang secara spesifik kondisi koperasi di Kota Denpasar sesuai dengan jenisnya di Kota Denpasar seperti Nampak pada Tabel berikut.

Tabel 1. 2 Data Koperasi Kota Denpasar

		Status Koperasi				RAT		%
	Jenis Koperasi	Aktif		Tidak	Total	Unit	%	Koperasi Tidak
		W <mark>aj</mark> ib RAT	Baru	Aktif	Tro	Oiiit	70	Aktif
1	2	3	4	5	64	7	8	9
1	Produsen	4	-	16	20	4	0,87%	1,40%
2	Konsumen	180	5	133	318	179	38,7 <mark>4</mark> %	11,63%
3	Pemasaran	4	1	4	9	4	0,87%	0,35%
4	Jasa	5	2	18	25	5	1,08%	1,57%
5	Si <mark>m</mark> pan Pinjam	269	11	492	772	267	57,79%	43,01%
	T <mark>ot</mark> al	462	19	663	1.144	459	99,35%	57,95%

Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali

Berdasarkan Data Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 5 (lima) jenis koperasi yang ada di Kota Denpasar, jumlah koperasi yang paling banyak adalah koperasi Simpan Pinjam selanjutnya disusul oleh koperasi dengan jenis konsumen dan dari data tersebut menunjukkan bahwa koperasi jenis simpan pinjam memiliki jumlah koperasi tidak aktif paling tinggi yaitu sebanyak 57,95% dari total koperasi. Tingginya koperasi tidak aktif di Kota Denpasar menunjukkan bahwa masih rendahnya kemampuan Sumber Daya Manusia koperasi dalam mengelola organisasinya dan salah satu penyebabnya adalah karyawan akuntansi pada koperasi yang tidak ada atau belum bekerja secara maksimal sehingga menyebabkan pengurus tidak bisa mengambil

keputusan terkait organisasi. Belum maksimalnya kapasitas SDM ini dibuktikan dengan data sebagai berikut.

Tabel 1. 3 Kinerja Karyawan

Keterangan	Jumlah KSP	Kinerja	%
	Aktif	Koperasi	
Kualitas Laporan Keuangan	280	98	35,00 %
Ketepatan Waktu Penyampaian	280	126	45,00 %
Laporan Keuangan			
RAT Tepat Waktu	280	152	54,29 %

Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Pemerintah Kota Denpasar

Berdasarkan Data di atas dapat dijelaskan bahwa dari jumlah koperasi simpan pinjam di bawah naungan Dinas Koperai dan UKM Pemerintah Kota Denpasar sebanyak 280 Koperasi hanya sebanyak 98 koperasi atau 35% koperasi yang memiliki kualitas laporan keuangan sesuai dengan aturan perkoperasian, kemudian ketepatan waktu penyampaian laporan keuangan hanyak 45% dari 280 koperasi atau sebanyak 126 koperasi, serta koperasi yang melaksanakan RAT tepat Waktu hanya 152 koperasi atau 54,29%. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mendukung koperasi yang berkualitas tidak terlepas dari peran karyawan khususnya di bagian akuntansi dalam menyajikan laporan keuangan yang cepat, tepat, dan akuntabel sehingga memberikan informasi yang relevan baik kepada anggota maupun *stakeholder*.

Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Kabid Kelembagaan I Ketut Meniarta mengungkapkan bahwa :

"Rata-rata koperasi simpan Pinjam masih menggunakan pembukuan secara manual maupun hanya menggunakan program sederhana seperti Microsoft Excel, sedangkan tingginya transaksi mengharuskan kinerja karyawan di bagian akuntansi harus maksimal dalam rangka menyampaikan informasi keuangan kepada pengurus, sehingga dengan

pembukuan yang sangat sederhana ini menyebabkan keterlambatan penyampaian informasi keuangan tersebut. Di sisi lain, adanya Program Online Data Koperasi (ODK) dari Pemerintah Provinsi Bali mengharuskan koperasi untuk melakukan input data secara online terkait dengan kondisi keuangan koperasi namun masih banyak yang mengalami keterlambatan. Tentu hal ini salah satunya disebabkan oleh kinerja karyawan bagian akuntansi yang masih rendah mengingat masih banyaknya karyawan bagian akuntansi yang belum memiliki pengalaman yang cukup tentang akuntansi serta seringkali pencatatan akuntansi yang dilakukan karyawan tidak dilakukan secara *real time* yang akan berdampak pada keterlambatan pengambilan keputusan terkait dengan kinerja koperasi".

Berdasarkan hasil wawancara tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan bagian akuntansi sangatlah penting sehingga perlu ditingkatkan. Kinerja kayawan sangat dibutuhkan pada semua lini organisasi tidak terkecuali pada bagian akuntansi, dimana kinerja karyawan pada bagian akuntansi sangat dibutukan apalagi pada usaha jasa keuangan seperti koperasi. Karyawan bagian akuntansi dalam pada usaha koperasi memiliki peran penting dalam menyediakan informasi keuangan yang digunakan untuk membantu pengurus dalam mengambil keputusan. Hal ini dipertegas oleh Rivai (2016) bahwa "kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya didalam perusahaan".

Pentingnya kinerja karyawan bagian akuntansi tentu tidak terpisahkan dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti yang disampaikan oleh Trisnawani (2009) yang menyebutkan SDM sebagai salah satu faktor pendukung yang mempengaruhi kemampuan Koperasi dalam menjalankan usahanya. Faktor-faktor tersebut antara lain: (a) SDM (petugas pelaksana) terutama "bagian akuntansi", (b) sarana dan prasana yang dimiliki, atau yang

perlu harus dimiliki, (c) permodalan (modal sendiri dan modal luar); (d) kemampuan manajemen dalam pelaksanaannya; dan (e) faktor eksternal yang terdiri atas potensi ekonomi di wilayah kerja Koperasi dan kebijaksanaan (iklim usaha yang diciptakan oleh pemerintah bagi Koperasi dan Koperasi mampu melakukan interaksi terhadap kebijaksanaan yang bersangkutan). Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Bulutoding (2014), Wiratmaja (2018) dan Purwidianti (2019) menunjukkan hasil bahwa faktor-faktor internal memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan faktor eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui faktor-faktor internal dalam diri karyawan.

Faktor-faktor dalam diri karyawan memang memiliki peran yang dominan dalam meningkatkan kinerja mereka dimana kinerja yang merupakan perilaku nyata dari seseorang akan dipengaruhi oleh sifat kepribadian, efikasi diri dan lokus kendali. Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa kepribadian merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Kemampuan adaptasi masing-masing individu tidak sama antara satu dengan yang lainnya, tergantung dari jenis keperibadian yang dimilikinya. Hasil akhir dari kemampuan adaptasi ini akan terlihat pada kinerja sebagai wujud tanggung jawabnya. Wibowo (2014) juga mengungkapkan bahwa kepribadian merupakan faktor terbaik untuk digunakan memprediksi kinerja karyawan.

Beberapa penelitian juga menunjukkan pengaruh yang positif anatra kepribadian terhadap kinerja seperti yang dilakukan oleh Suci dkk (2019) dan Yuda dkk (2018) juga memberikan hasil bahwa kepribadian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana kepribadian merupakan suatu karakteristik mental yang membentuk identitas suatu individu yang bila dibentuk dan dikembangkan dengan baik tentu akan berdampak pada kinerja karyawan. Namun pada penelitian lain, hasil yang berbeda ditemukan oleh Putranti (2018), Prabowo (2019) dan Risky (2020) bahwa hasilnya menunjukkan bahwa kepribadian karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa kepribadian tersebut belum mampu memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan dan bukan menjadi salah satu faktor yang penting bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah efikasi diri, dimana *Self efficacy* merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan. Ketika "*Self efficacy*" tinggi, kita merasa percaya diri bahwa kita dapat melakukan respon tertentu untuk memperoleh *reinforcement*. Persepsi "*Self efficacy*" dapat mempengaruhi tantangan mana yang harus di atasi (dihadapi), dan bagaimana menampilkan perilaku yang lebih baik (Yusuf & Juntika, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ary dkk (2016), Iska (2017) dan Sri (2017) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap

kinerja individu yang dalam hal ini dijelaskan bahwa efikasi diri yang tinggi akan mendorong seseorang bekerja lebih semangat untuk mencapai hasil optimal. Kegagalan dalam mencapai tujuan akan membuat orang berusaha lebih giat, kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi, dimana dengan efikasi diri maka akan menunjukkan upaya seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas, ketahanan seseorang dalam menghadapi kegagalan, dan inisiatif seseorang untuk mencari pemecahan masalah yang efektif. Pada penelitian lain, menunjukkan bahwa terjadi gap antara pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2016, Ali (2021) dan Sembiri (2021) self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik self efficacy tidak meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kepribadian dan efikasi diri, lokus kendali juga berpengaruh terhadap kinerja individu, karena dengan adanya lokus kendali maka perilaku kerja dapat dijelaskan melalui penilaiaan karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang merasakan control internal merasa bahawa secara personal dapat memengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri. Sedangkan karyawan eksternal merasa bahwa hasil mereka di luar control, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas memengaruhi hasil mereka (Luthans, 2015). Ghufron & Risnawati (2012) juga menjelaskan bahwa lokus kendali dapat digunakan sebagai tingkat keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa

yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi, kegagalan atau pencapaian dalam hidupnya dikendalkan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) ataukah semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya dikendalikan oleh kekuatan lain yang bersumber dari pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor eksternal).

Beberapa penelitian juga mendukung adanya pengaruh lokus kendali terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Anton dkk (2018), Sri Rahayu (2018), dan Iwan dkk (2020) bahwa lokus kendali berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa lokus kendali akan berdampak pada prestasi kerja seseorang karena individu dengan kepribadian ini percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri. Apabila seseorang memiliki kendali atas dirinya sendiri, maka ia akan dengan sangat mudah membangun motivasi dalam dirinya dalam menghadapi suatu pekerjaan. Motivasi yang tinggi akan membuat kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Artiningsih (2013), Indriasari (2019) dan Pramesti (2020) ditemukan bahwa Locus Of Control berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut kemungkinan dapat terjadi dikarenakan lingkungan kerja yang kurang kondusif, sebagian karyawan yang telah berusaha melaksanakan tugasnya dengan maksimal merasa kempuanya dalam meyelesaikan masalah kerja belum mampu diatasi sendiri dan masih perlu bantuan karyawan lain maupun peran atasan yang berkuasa.

Hubungan antara kepribadian, efikasi diri dan lokus kendali terhadap kinerja tentu tidak terlepas dari peran budaya organisasi yang diyakini organisasi tersebut, Robbins (2017) menyatakan bahwa setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan, sehingga pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis. Budaya organisasi merupakan faktor yang mampu mendorong keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja baik secara individu mapuan organisasi. Keberhasilan kegiatan usaha harus didukung dengan budaya organisasi yang kuat dalam menghasilkan kinerja perusahaan yang kuat pula. Seperti halnya salah satu budaya yang diyakini oleh Sebagian besar masyarakat di Bali yaitu Catur Purusha Artha (CPA).

Catur Purusha Artha sebagai visi sistem ekonomi Hindu yang berakar pada konsep Tri Hita Karana atau tiga penyebab kebahagiaan sebagai kearifan lokal masyarakat Bali yang memiliki nilai universal yang sering dijadikan dasar dalam konteks karma marga yaitu kerja sebagai kewajiban bagi manusia khususnya di Bali. Catur Purusha Artha membentuk satu kesatuan guna memberikan pedoman bertindak bagi kehidupan manusia didunia dimana *Dharma*, *Artha*, dan *Kama* yang disebut dengan *Tri Warga* merupakan gagasan yang bersifat universal, dalam arti berlaku bagi manusia, dimanapun, kapanpun dan mencakup segala bidang kehidupan manusia (Atmaja, 2020). Artinya bahwa Konsep Catur Purusa Artha (CPA) bisa diterapkan pada

organisasi koperasi yang anggotanya tidak saja berasal dari Bali yang beragama Hindu tetapi juga bisa diterapkan pada anggota yang tidak berasal dari Bali dan tidak Beragama Hindu mengingat konsep CPA mengajarkan kebaikan yang bila dilaksanakan akan memberikan pengaruh yang positif pada kegiatan usaha.

PHDI (2011) dalam artikel yang berjudul Catur Purusa Artha sebagai landasan strategi bisnis dijelaskan bahwa makna universal dari elemen-elemen Catur Purusa Artha meliputi : Dharma, merupakan proses bisnis internal perusahaan yang diwujudkan dengan aktivitas operasi, manajemen pelanggan, dan regulasi pemerintah; Artha, merupakan target financial yang dimiliki oleh perusahaan yang diwujudkan dengan berusaha untuk beroperasi yang efisien, meningkatkan volume penjualan dan usaha (bisnis); Kama, upaya untuk meningkatkan kepuasan pelanggan melalui harga yang bersaing, pelayanan yang cepat, produk yang berkualitas dan kemitraan dengan pelanggan; Moksa, merupakan tujuan suatu usaha (bisnis) yaitu meningkatkan nilai (value) usaha yang diwujudkan dengan berupaya meningkatkan laba, reputasi dan kapabilitas usaha yang berkelanjutan.

CPA dapat digunakan sebagai landasan moralitas dalam berperilaku sesuai dengan norma dan etika yang dikandung dalam kitab suci Agama Hindu serta secara umum tata kelola organisasi yang berkaitan dengan nilai budaya lokal bali yang memiliki empat tujuan utama yaitu Dharma, Artha, Kama dan Moksa, dimana dari keempat unsur utama dari CPA ini dapat dijadikan dasar dalam mengelola suatu organisasi dan diharapkan dapat

meningkatkan kinerja (Trisnawati dkk, 2019). Penelitian tentang Budaya Organisasi terkait dengan Kinerja telah banyak dilakukan diantaranya Wiagustini (2017), Trisnawati (2019), Werastuti (2017) dan Mardika (2017) yang menemukan hasil positif signifikan antara budaya organisasi dalam hal ini diafiliasikan dengan Catur Purusa Artha terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa melalui implementasi nilai Catur Purusa Artha dapat dijadikan sebagai kunci utama untuk memaksimalkan kinerja.

Originalitas penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan dimana pada penelitian ini menuangkan Catur Purusha Artha sebagai moderasi yang mengambil konsep budaya organisasi dari konsep lokal Bali kemudian dimensi dan indikator yang digunakan pada penelitian ini memang mereplikasi penelitian sebelumnya untuk mempercepat proses uji validitas dan reliabilitas namun ada beberapa indikator yang dimodivikasi sehingga sesuai dengan subjek dan objek penelitian. Populasi penelitian ini adalah badan usaha koperasi sehingga sampel yang diambil adalah karyawan bagian akuntansi pada koperasi yang diteliti, selanjutnya alat analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM PLS), sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan SPSS. Sesuai dengan latar belakang penelitian ini maka sangat menarik untuk dikaji tentang pengaruh Kepribadian, Self Eficacy dan Locus Of Control terhadap kinerja Bagian Akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar dengan budaya Catur Purusa Artha sebagai yariabel Moderasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan pengenalan masalah atau inventarisir masalah. Identifikasi masalah merupakan salah satu proses penelitian yang boleh dikatakan paling penting diantara proses lain. Masalah penelitian akan menentukan kualitas dari penelitian, bahkan juga menentukan apakah sebuah kegiatan bisa disebut penelitian atau tidak. Masalah penelitian secara umum bisa kita temukan lewat studi literatur atau lewat pengamatan lapangan (observasi, survey, dsb). Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Denpasar terdapat beberapa permasalahan yang ditemui antara lain:

- 1. Kota Denpasar memiliki jumlah koperasi sebanyak 1.267 Unit terbesar kedua setelah Kabupaten Gianyar namun dari sisi kualitas koperasinya, Kota Denpasar memiliki koperasi tidak aktif tertinggi se-Bali yaitu sebanyak 663 Unit sehingga hal ini menjadi perhatian yang sangat serius dimana lebih dari 50% kondisi koperasi di Kota Denpasar tidak beroperasional lagi. Berdasarkan Jenis Koperasinya, jenis Koperasi Simpan Pinjam memiliki jumlah yang paling tinggi yaitu sebanyak 772 unit dengan tingkat koperasi tidak aktif adalah sebanyak 492 unit koperasi atau sebesar 43,01%.
- 2. Lembaga yang bergerak di sektor keuangan banyak yang mengalami dampak sangat signifikan akibat dampak Pendemi Covid-19 apalagi usaha yang dijalankan tidak didukung dengan Lembaga lain seperti Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) dan tidak membekali diri dengan Asuransi

- Kredit sehingga likuiditas koeprasi terganggu. (sumber https://www.balipost.com/news/2021/06/24/200036/Terdampak-Pandemi-Covid-19,Koperasi-dan...html) >> Bali Post, Kamis, 24 Juni 2021
- 3. Tekanan Akibat Dampak Pandemi Covid-19 juga memberikan trauma kepada kepribadian karyawan khususnya di bagia akuntansi yang memberikan tekanan yang luar biasa dalam menyelesaikan tugas-tugasnya apalagi belum didukung oleh kemampuan yang mumpuni dibidangnya serta teknologi yang mendukung sehingga terjadi keterlambatan dalam menyajikan lapaoran keuagan (Muslim, 2020).
- 4. Kualitas SDM karyawan pada bagian akuntansi turut andil menjadi salah satu penyebab tingginya koperasi tidak aktif pada Kota Denpasar mengingat masih rendahnya pemahaman Akuntansi karyawan khususnya pada karyawan yang manangani laporan keuangan, kemudian Pemanfaatan penggunaan teknologi informasi yang masih rendah dimana terdapat koperasi yang hanya menggunakan pembukuan secara manual sehingga laporan keuangan tidak dapat dikerjakan secara tepat waktu, Informasi laporan keuangan yang belum akuntabel sehingga masih harus di cek kebenaranya, Input data laporan keuangan memalui sistem Online Data Koperasi (ODK) belum dilakukan secara konsisten, Masih banyak karyawan bagian akuntansi yang rangkap jabatan sehingga karyawan tidak fokus dalam bekerja serta Karyawan tidak siap bekerja dengan tekanan.

1.3 Pembatasan Masalah

Masalah penelitian bisa didefinisikan sebagai pernyataan yang mempermasalahkan suatu variabel atau hubungan antara variabel pada suatu fenomena. Sedangkan variabel itu sendiri dapat didefinisikan sebagai pembeda antara sesuatu dengan yang lain. Pembatasan Masalah adalah usaha untuk menetapkan batasan dari masalah penelitian yang akan diteliti. Batasan masalah ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor mana saja yang termasuk dalam ruang lingkup masalah penelitian dan faktor mana saja yang tidak termasuk dalam ruang lingkup masalah penelitian. Tujuan Pembatasan Masalah dilakukan karena keterbatasan waktu penelitian yang diberikan sponsor dan atau peneliti, serta keterbatasan dari kemampuan dan tenaga peneliti. Pembatasan masalah diambil dari identifikasi masalah. Pembatasan masalah tidak boleh muncul tiba-tiba selain dari yang ada diidentifikasi masalah. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan bahwa pembatasan permasalahan dalam penelitian ini adalah hanya meneliti faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi berupa Kepdibadian, Self Eficacy dan Locus Of Control. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada koperasi yang bergerak pada usaha simpan pinjam yang ada di Kota Denpasar.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah pada penelitian ini maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar ?

- 2. Apakah *Self Eficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar ?
- 3. Apakah *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar?
- 4. Apakah Budaya Catur Purusa Artha berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar?
- 5. Apakah Budaya Catur Purusa Artha mampu memoderasi pengaruh Kepribadian, *Self Eficacy dan Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- Pengaruh Kepribadian terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar.
- 2. Pengaruh *Self Eficacy* terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar.
- 3. Pengaruh Budaya Catur Purusa Artha terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar.
- 4. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar.

5. Moderasi Budaya Catur Purusa Artha pada pengaruh Kepribadian, *Self Eficacy dan Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat sekaligus baik secara teoritis, praktis maupun kontribusi kebijakan yang dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang ilmu pengetahuan yang digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengembangan teori, khususnya dibidang Akuntansi Keprilakuan mengingat penelitian ini meneliti tentang kinerja karyawan bagian akuntansi yang dipengaruhi oleh *Kepribadian, Self Eficacy dan Locus Of Control* serta tidak menutup kemungkinan dapat dikembangkan pada variabel lain yang mempengaruhinya. Selain, itu pengaruh ketiga variabel bebeas tersebut akan dimoderasi dengan adanya konsep budaya kerja Catur Purusa Artha yang merupakan konsep kebaikan dalam ajaran agama kemudian diadaptasi dalam proses bisnis.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tidak saja kepada perusahaan dalam hal ini pengurus koperasi tetapi juga bagi masyarakat, Lembaga dan peneliti lain yang berminat

- melakukan penelitian tentang kinerja karyawan sehingga manfaat yang diharapkan antara lain :
- a. Bagi Lembaga, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu penelitian ilmiah dalam melengkapi khasanah kepustakaan pada Undiksha Singaraja.
- b. Bagi Masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengelolaan organisasi khususnya dalam mengelola karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan.
- c. Bagi Koperasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian akuntansi melalui variabel kepribadian, efikasi diri dan lokus kendali sehingga karyawan bisa bekerja di bawah tekanan dan laporan keuangan dapat dikerjakan dengan tepat waktu serta memperoleh laporan keuangan yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan melalui konsep budaya kerja Catur Purusa Artha.
- d. Bagi Peneliti Lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi dalam melakukan penelitian yang mengambil topik Akuntansi keprilakuan, khususnya tentang kinerja karyawan bagian akuntansi sehingga penelitian ini dapat melengkapi kajian yang akan dilakukan pada penelitian selanjutnya.

1.7 Penjelasan Istilah

Terdapat beberapa istilah yang digunakan pada penelitian ini yang dapat dijabarkan sebagai berikut.

- Pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari sesuatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan yang dapat membentuk kepercayaan atau perubahan, (Surakhmad, 2012).
- Kepribadian adalah cara seseorang merespon sesuatu yang terjadi, bersifat unik, dinamis, yang merupakan hasil interaksi fisik/genetik serta menunjukan cara individu dalam mengelola waktunya, (Sambung & Iring, 2014)
- 3. *Self Eficacy* adalah suatu keyakinan individu tentang kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu yang secara umum mengambarkan suatu penilaian dari seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam, (Bandura, 2011)
- 4. Locus Of Control adalah suatu tingkatan yang menunjukkan seseorang percaya bahwa perilakunya mempunyai pengaruh nyata terhadap apa yang terjadi pada mereka dimana kepercayaan ini timbul disebabkan oleh fakto internal dan eksternal (Moorhead & Griffin, 2013)
- 5. Budaya organisasi adalah sebuah sistem yang mengandung dasar-dasar nilai berprilaku bagi seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan tuntunan dalam setiap aktivitasnya termasuk dalam pertimbangan pengambilan sebuah keputusan sehingga maknanya sangat dirasakan oleh seluruh anggota organisasi, (Susanto, 2016)
- 6. Catur Purusa Artha adalah empat tujuan hidup manusia yakni *Dharma*, *Artha*, *Kama* dan *Moksha* (Atmaja, 2020)

- Kinerja adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).
- 8. Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan (UU No. 25 Tahun 1992).
- 9. Jenis Koperasi dibedakan menurut kepentinganya yang teridiri atas 5 jenis yaitu koperasi produsen, koperasi konsumen, koperasi pemasaran, koperasi jasa dan koeprasi simpan pinjam (UU No. 25 Tahun 1992).

1.8 Asumsi Penelitian

Asumsi merupakan anggapan dasar dalam suatu penelitian yang diyakini kebenarannya oleh peneliti, sehingga Asumsi dalam penelitian ini adalah "adanya pengaruh Kepribadian, *Self Eficacy dan Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, serta Budaya Catur Purusa Artha dapat memoderasi hubungan antara pengaruh Kepribadian, *Self Eficacy dan Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar".

1.9 Rencana Publikasi

Di Perguruan Tinggi di Indonesia umumnya, penulisan dan publikasi artikel ilimiah dalam jurnal-jurnal ilmiah di Indonesia dan terlebih lagi Jurnal Internasional masih relatif kurang. Walau penelitian-penelitian telah banyak

dilakukan, namun hasil-hasil penelitian ini sering hanyalah sebagai bahan dokumentasi yang sulit di akses oleh masyarakat umum dan masyarakat ilimiah, sehingga sebagai bahan pertimbangan hasil penelitian ini nantinya akan dipublikasi dalam bentuk artikel baik nasional maupun internasional dengan harapan memberikan manfaat terhadap masyarakat maupun pemerintah.

