

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin tajam dengan terjadinya perubahan pesat pada kondisi perekonomian saat ini. Setiap perusahaan, baik bergerak dalam bidang jasa, dagang, maupun industri akan bersaing demi mempertahankan bisnis yang dijalankan agar tetap bergerak maju dan tidak kalah saing. Sumber daya manusia sangat menentukan untuk keberlangsungan suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah perusahaan.

Menurut Kawiana (2020) mendeskripsikan pengembangan kemampuan serta meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia di era globalisasi yang penuh dengan tantangan serta membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ketat. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku ekonomi yang terdapat dalam suatu perusahaan dapat bekerja dengan baik. Tanpa adanya kemampuan atau kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka suatu perusahaan akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan-perusahaan lain.

Kinerja sumber daya manusia harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan agar tercapai secara optimal. Menurut Tsauri (2014) menjelaskan kinerja merupakan hasil (output) dari suatu proses yang dilakukan oleh seluruh komponen perusahaan terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana pencapaian tugas yang telah dilaksanakan oleh seluruh karyawan yang ada di suatu organisasi atau perusahaan. Agar terwujud keseimbangan antara karyawan, tuntutan dan kemampuan perusahaan, maka dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan profesional.

Pengelolaan kinerja karyawan diperlukan untuk mengetahui apakah karyawan pada perusahaan tersebut telah sesuai dengan kriteria profesi yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan dapat memberikan feedback yang tepat kepada karyawannya dengan menggunakan metode untuk mengelola

kinerja individu karyawan dengan tepat dan menggunakan aspek-aspek yang relevan untuk penilaian kinerja. Menurut Budihardjo (2015) menyatakan bahwasalah dari penilaian kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektifitas perusahaan, yang dilakukan secara terus menerus berlanjut, dan berkesinambungan.

Penilaian ini mengambil objek penilaian pada PB21 Pusat Kado & Dept. Store, yang sekarang menjadi ritel supermarket dengan menjual sanitary, perabotan rumah tangga, peralatan sekolah dan kebutuhan lainnya. PB21 Pusat Kado & Dept. Store menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui data penilaian kinerja karyawan pada PB21 Pusat Kado & Dept. Store selama setahun terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2022

Skor Penilaian Tahun 2022

Indikator kinerja	Sangat Baik (5)	Baik (4)	Cukup (3)	Kurang Baik (2)	Buruk (1)	Jumlah Karyawan
Kedisiplinan	14	43	18	-	-	73
Sikap	24	41	10	-	-	73
Kerjasama	23	40	12	-	-	73
Tanggung jawab	14	38	23	-	-	73
Kejujuran	29	41	5	-	-	73
Hasil Kerja	12	59	14	-	-	73

Sumber : data diolah dari perusahaan

Dari tabel diatas dapat diketahui terkait penilaian kinerja karyawan pada PB21 Pusat Kado & Dept. Store pada tahun 2022. Pada penilaian terhadap kedisiplinan masih kurang baik dikarenakan masih banyak karyawan yang memiliki skor penilaian cukup dibanding pada skor penilaian sangat baik yang dimana ada beberapa karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Namun pada penilaian sikap sudah sangat baik walaupun masih ada beberapa karyawan yang perlu dibimbing agar paham terkait bagaimana sikap dalam melayani konsumen ataupun berinteraksi dengan sesama karyawan. Pada penilaian terhadap kerjasama sudah cukup baik yang dimana sudah banyak karyawan yang saling membantu walaupun terkadang masih ada beberapa konflik antar sesama karyawan.

Pada penilaian terhadap tanggung jawab sangat memperhatikan yang dimana banyak karyawan yang mendapat skor cukup daripada skor sangat baik bahkan hampir seimbang dengan skor penilaian baik, dikarenakan masih banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan dan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya. Pada penilaian terkait kejujuran dalam bekerja sudah sangat baik walaupun ada beberapa karyawan yang masih perlu pembinaan. Pada penilaian hasil kerja karyawan juga kurang baik, dari tabel diatas menunjukkan bahwasannya walaupun banyak karyawan yang mendapat penilaian cukup daripada penilaian sangat baik. Dari data diatas peneliti juga menduga bahwasannya penurunan kinerja karyawan ini disebabkan karena adanya penerapan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Dari permasalahan diatas, upaya untuk meningkatkan kinerja diantaranya dengan memperlihatkan sistem informasi akuntansi. Peran mendasar sistem informasi akuntansi dalam organisasi sebagai penampung dan pengolah data akuntansi untuk menghasilkan informasi akuntansi yang berkualitas untuk mendukung aktivitas perusahaan yang dilakukan oleh pihak manajer dan karyawan serta aktivitas perusahaan dengan pihak luar seperti dengan konsumen, pemasok pemerintah dan lain-lain. Sistem informasi akuntansi ini berkaitan erat dengan kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka sistem informasi akuntansi dapat

dijalankan sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki karyawan untuk bekerja serta sesuai dengan informasi akuntansi yang telah disusun oleh perusahaan sehingga dapat digunakan kepada pihak internal yaitu manajer dan karyawan maupun pihak eksternal perusahaan seperti konsumen, pemasok dan lain sebagainya. Menurut Hendra dan Nurlela (2014) menyatakan sistem informasi akuntansi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakai dalam proses pengambilan keputusan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus dapat menentukan gaya kepemimpinan yang tepat yaitu dengan unsur pengarahan dan unsur bantuan sehingga dapat terciptanya hubungan yang harmonis antar bawahan di dalam organisasi dan suasana kerja yang kondusif (D. P. Dewi & Harjojo, 2019). Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya serta yang bisa mengarahkan karyawannya dan rasa percaya diri pada karyawan dalam menjalankan tugas.

Gaya atau cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan untuk mengatur dan menjalankan suatu perusahaan, gaya kepemimpinan yang dianut pimpinan di PB21 Pusat Kado & Dept. Store merupakan gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Prayudi (2020, p. 65) merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan dalam mempengaruhi yang luar biasa.

Sistem penghargaan juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Sistem penghargaan merupakan suatu sistem atau program yang dilaksanakan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Sistem penghargaan sangat penting diterapkan agar memotivasi karyawan karena penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja para karyawan. Apabila harapan

para karyawan mengenai penghargaan yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka para karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan, maka rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya.

Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila ini dapat terwujud tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan akan terpenuhi penghargaan berbasis kinerja memberi dua manfaat yaitu memberi informasi dan memberikan motivasi. Penghargaan dapat menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan mereka akan pentingnya sesuatu yang diberikan

Penghargaan dibandingkan dengan yang lain, penghargaan juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka. Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk sistem penghargaan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaan maka tahapan selanjutnya yang diharapkan adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai.

Penghargaan juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Sistem penghargaan merupakan salah satu aspek yang paling sensitive dalam hubungan kerja. Seorang karyawan dalam bekerja akan menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan apabila perusahaan mampu memberfikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan melalui kompensasi (D.P. Dewi & Harjoyo, 2019).

Dalam memberikan penghargaan, PB21 Pusat Kado & Dept. Store harus benar-benar memperhatikannya. Penghargaan harus diberikan secara adil dan sesuai dengan beban dan tugas yang diberikannya. Karyawan cenderung membandingkan hasil kompensasi dirinya dengan hasil kompensasi karyawan lainnya. Oleh karena itu, jika kompensasi diberikan secara tidak adil dan tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan

akan menimbulkan kecemburuan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini didasarkan ada ditemukannya kesenjangan penelitian pada penelitian Nandasari & Ramlah (2019), Panggeso (2014), Nurwakhida (2016) dan Sodikin (2016) menggambarkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi pada penelitian Ningsih dan Natalia (2020) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Agustian (2018), Buulolo (2020) dan Efendi (2020) mengemukakan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian Pertiwi (2012), Sukmawati(2012) dan Vita (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Sinaga dan Hidayat (2020) dan Buulolo (2020) menunjukkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun penelitian yang dilakukan Laura dan Susanto (2016) menunjukkan bahwa sistem penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesenjangan penelitian dan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengambil judul: ***“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PB21 Pusat Kado & Dept. Store”***.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan masalah diatas, penulis hendak meneliti apakah penerapan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan sistem penghargaan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PB21 Pusat Kado & Dept. Store. Maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PB21 Pusat Kado & Dept. Store?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PB21 Pusat Kado & Dept. Store?

3. Apakah sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PB21 Pusat Kado & Dept. Store?
4. Apakah sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PB21 Pusat Kado & Dept. Store

C. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui sistem informasi akuntansi berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada PB21 Pusat Kado & Dept. Store.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh atau terhadap kinerja karyawan pada PB21 Pusat Kado & Dept. Store
3. Untuk mengetahui sistem penghargaan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada PB21 Pusat Kado & Dept. Store
4. Untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PB21 Pusat Kado & Dept. Store

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Perusahaan

Sebagai masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya dibidang personalia tentang penerapan total quality management dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, bila ingin mempelajari masalah-masalah yang ada hubungannya dengan pengaruh total quality managemnet dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan. Memberikan tambahan wawasan teoritis dan aplikasinya terhadap dunia usaha sebagai bahan masukan bagi penelitian lebih lanjut.

3. Manfaat Peneliti

Penelitian ini merupakan syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana akuntansi. Selain itu, penelitian juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bagi masyarakat luas dan umumnya serta penulis khususnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kasual komparatif yaitu penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. penelitian kasual komparatif merupakan penelitian *ex post facto*, yaitu tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya suatu fakta atau peristiwa (Indriantoro dan Supomo, 1999). penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penekanan pada pengujian teori melalui pengukuran penekanan analisis data dengan prosedur statistik. pendekatan kuantitatif ini berasal dari data yang diperoleh dari penyebaran koesioner sehingga menggunakan skala likert. sifat dan jenis dari penelitian ini adalah deskriptif dengan metode yang digunakan berdasarkan survei literature. Penelitian keilmuan yang digunakan adalah ekonomi positif.

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan. Agar lebih fokus terhadap penelitian yang dilakukan oleh pihak peneliti, maka pihak peneliti lebih memfokuskan ruang lingkup penelitian pada pada PB21 Pusat Kado & Dept. store.