

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan yaitu dengan melakukan peningkatan kinerja perusahaan, dalam hal ini setiap karyawan harus dituntut untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dalam sebuah perusahaan terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan salah satu faktor terpenting yang menjadi penentu sebuah keberhasilan perusahaan. Apabila tidak ada Sumber Daya Manusia (SDM), dapat dipastikan sebuah perusahaan tidak dapat menjalankan seluruh aktivitas operasionalnya. SDM yang dimaksud adalah seorang karyawan yang berdedikasi, yang memiliki ide-ide kreativitas, dan tenaga yang dibutuhkan dalam perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah dibangun atau ditetapkan dalam perusahaan. Salah satu hasil yang dapat dicapai karyawan adalah mampu bekerja dengan baik dan berguna bagi perusahaan yang ditempatinya.

Kinerja seorang karyawan berperan sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil sumbangan dari tercapainya tujuan-tujuan kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam setiap fungsi perusahaan. Kinerja ini bersifat individu, maka setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan masing-masing dengan

berbagai macam perbedaan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pada perusahaan merupakan akumulasi kinerja yang secara keseluruhan individu yang pada bekerja di dalamnya, yang artinya peningkatan perusahaan melalui peningkatan dari kinerja karyawan. Dalam memilih seorang karyawan sebuah perusahaan tentunya akan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara baik dan efisien, oleh sebab itu dalam perusahaan diperlukan karyawan yang memiliki kinerja (*job performance*) yang tinggi. Sehingga dalam mencapai tujuan perusahaan untuk melaksanakan fungsi perusahaan seperti keuangan, produksi, pemasaran dan personalia itu sangat bergantung kepada keahlian dan kemampuan dari seorang pemimpin dan karyawannya.

Di era sekarang ini banyak sekali permasalahan yang terjadi dunia perusahaan, salah satu cara untuk mengatasi sebuah permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka seluruh perusahaan yang ada di Indonesia telah bersepakat untuk melakukan penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) atau tata kelola perusahaan yang baik. Namun pada era sekarang ini dalam melakukan penerapan dan pemahaman mengenai prinsip GCG ternyata masih sering kali kurang dilakukan oleh karyawan maupun oleh pemimpin. Oleh sebab itu pentingnya GCG dalam dunia perusahaan ini perlu dilakukan agar dapat memajukan perusahaan yang terkait. Menurut Brands (2015), *Good Corporate Governance* atau penerapan tata kelola perusahaan dalam sebuah perusahaan berperan sangat penting untuk

mencapai sebuah proses yang baik dan tools dalam menjaga serta meningkatkan kinerja dan eksistensi di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang dan mengutamakan suatu kepentingan pemangku kepentingan dan pemegang saham. Sedangkan menurut Hendro (2017:98) *good corporate governance* adalah seperangkat peraturan dan upaya perbankan sistem dan proses dalam melakukan pengelolaan organisasi dengan mengatur dan memperjelas hubungan, wewenang, hak dan kewajiban kepada seluruh pemangku kepentingan, baik Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris maupun Dewan Direksi. Oleh sebab itu penerapan prinsip GCG merupakan suatu hal penting yang perlu diterapkan dalam perusahaan supaya dapat memajukan sebuah perusahaan tersebut. Hasil penelitian dari Adi Givan Setyawan (2019) dan Prabowo Jati Kusumo (2019) *good corporate governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Azizah dan Muhammad Emmil (2020) *good corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya perubahan lingkungan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, maka setiap perusahaan dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, mengatasi segala kebutuhan konsumen, dan menghadapi persaingan yang ketat antara perusahaan satu dengan perusahaan lain. Salah satu hasil pengembangan teknologi informasi yang banyak dimanfaatkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja

karyawannya adalah sistem informasi akuntansi. Menurut Jeperson Hutahaean (2018) sistem informasi merupakan sebuah sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengelolaan transaksi harian, bersifat manajerial, mendukung operasi, dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan yang dibutuhkan. Adanya sistem informasi akuntansi suatu perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien, sedangkan penerapan sistem informasi akuntansi yang konvensional justru dapat membuat risiko timbulnya kekeliruan dan kesalahan saat melakukan pencatatan maupun perhitungan sehingga membuat kemungkinan perusahaan akan mengalami kerugian. Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang dapat mengumpulkan, mencatat menyimpan dan memproses data supaya menghasilkan sebuah informasi untuk para pembuat keputusan (Romney & Steinbart 2018). Sedangkan menurut Marimin et al (2018) sistem informasi akuntansi merupakan suatu komponen yang saling berhubungan dengan proses penciptaan dan penyampaian informasi dalam perusahaan, yang memproses input berupa sumber data, kemudian diproses dengan komponen *hardware*, *software* dan *brainware* yang nantinya akan menghasilkan informasi sebagai output. Sistem informasi akuntansi memiliki dampak yang luas terhadap karyawan perusahaan baik secara positif maupun negatif seperti, dampak positifnya yaitu karyawan yang terbiasa dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dengan cara yang manual sekarang terbantu dengan

menggunakan sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi sehingga pekerjaan lebih cepat selesai, namun disisi negatif bisa terdapat penurunan kinerja karyawan apabila penggunaan sistem informasi akuntansi yang terlalu rumit disertai dengan daya kerja karyawan yang rendah. Hasil dari penelitian Anggi Anggia Anggita (2019), Wira Purnama (2020) bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Seorang karyawan pasti membutuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya, dalam ruang lingkup perusahaan memotivasi karyawan ini mempunyai peran yang penting karena dengan adanya motivasi kinerja para karyawan dapat meningkat, oleh sebab itu perlu adanya perhatian dari perusahaan untuk lebih memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Rendahnya tingkat motivasi yang terjadi dalam perusahaan dapat berakibat terhadap penurunan kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga bisa saja mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk dapat melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan maupun semangat dalam bekerja (Sedarmayanti 2017). Rendahnya motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan dampak bermalasan dan kurangnya kedisiplinan pada karyawan. Dalam motivasi kerja

mempermasalahkan cara untuk memberikan pengarahan terhadap daya dan potensi bawahannya, agar terjalin hubungan kerja sama yang produktif supaya mendapatkan hasil tujuan yang maksimal sesuai dengan ketentuan perusahaan. Saat memotivasi karyawan, seorang pemimpin harus lebih mengenal motif dan motivasi kerja yang diinginkan karyawan. Menurut Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018 : 133) motivasi adalah suatu faktor yang membawa seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga adanya motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hasil dari penelitian Givan Adi Setyawan (2019), Hafidatul Istikomah (2020), Prabowo Jati Kusumo (2019), Wira Purnama (2020) dan Irfan Romadhoni (2021) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Anggi Anggia Anggita (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi hampir mirip dengan motivasi, namun kompensasi lebih berpacu pada materill. Jika kompensasi dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai, maka karyawan juga akan melakukan pekerjaanya dengan bermalas-malasan dan melakukan pekerjaan semauanya sendiri sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan baik justru menjadi tidak terselesaikan. Oleh sebab itu kompensasi sangat mempengaruhi kinerja para karyawan di dalam sebuah perusahaan. Kompensasi adalah sebagai bentuk pembayaran yang diserahkan untuk

karyawan yang menyerupai pembayaran langsung (biasanya berupa uang) atau secara tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi adalah sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan untuk karyawan yang sudah melakukan pekerjaan sesuai peraturan dan standar yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Adanya kompensasi dalam seluruh perusahaan diharapkan dapat menjadi sebuah motivasi untuk karyawan dalam mencapai target standar kinerja untuk memberikan sebuah prestasi ataupun mendapatkan bonus dari perusahaan. Perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan sesuai peraturan sesuai dengan yang telah ditetapkan pada masing-masing perusahaan dengan standar yang telah dibuat. Hasil penelitian dari Kreatifanti Nadia Aprilia (2018), Hafidatul Istikomah (2020), Insan dan Yuniawan (2016) serta Irfan Romadhoni bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT POS BESAR YOGYAKARTA)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Besar Yogyakarta?
2. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Besar Yogyakarta?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Besar Yogyakarta?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Besar Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Disebabkan karena adanya keterbatasan waktu yang terbatas dalam melaksanakan penelitian ini supaya lebih fokus, maka dari beberapa masalah yang sudah diidentifikasi di atas maka penulis akan membatasi masalah-masalah yang akan di teliti hanya pada :

1. Penelitian ini dilaksanakan di PT Pos Besar Yogyakarta

2. Variabel yang digunakan yaitu *good corporate governance*, sistem informasi akuntansi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Data penelitian ini diperoleh pada tahun 2022.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diperoleh maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi peneliti :

Dalam melakukan penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan sehingga dapat membantu peneliti untuk memahami penelitian ini secara utuh kemudian dapat diterapkan dilapangan secara langsung.

2. Bagi perusahaan :

Dalam melakukan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam meningkatkan kebijakan dan kualitas perusahaan melalui *good corporate governance*, sistem informasi akuntansi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Mercu Buana Yogyakarta :

Dalam melakukan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bacaan agar bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan pemahaman bagi pembaca maka rencana skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pertama ini membahas mengenai keadaan umum yang mewarnai masalah-masalah yang akan menjadi sebuah topik pada penelitian. Dalam pendahuluan ini berisi (1) Latar belakang masalah, (2) Rumusan masalah, (3) Batasan masalah, (4) Tujuan penelitian, (5) Manfaat penelitian

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab kedua membahas mengenai landasan teori yang akan digunakan sebagai acuan dalam membahas permasalahan peneliti. Kajian pustaka dan

gambaran umum mengenai teori yang berhubungan dengan variabel dependen dan variabel independen hasil penelitian terdahulu, serta perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga membahas mengenai metode penelitian, data penelitian, populasi dan sampel, teknis analisis olah data.

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab keempat ini menjelaskan tentang pembahasan penelitian dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab yang terkahir ini berisi mengenai kesimpulan dan saran atas hasil penelitian yang telah dilakukan.