

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia yang semakin maju dan moderen saat ini mempunyai dampak yang sangat besar terutama dalam dunia usaha atau bisnis. Lingkungan usaha atau bisnis yang tumbuh dan berkembang dengan sangat pesat menimbulkan persaingan yang sangat ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang menjadi targetnya. Dengan semakin berkembangnya dunia usaha atau bisnis maka mau tidak mau perusahaan didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing yang ada, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang sangat ketat.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting didalam sebuah perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan operasional perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau karyawan yang berperan penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan, sehingga sangat dibutuhkan tenaga kerja atau karyawan yang tertidik, terlatih dan mempunyai keahlian untuk mencapai sebuah tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan

kerja), semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Edy Sutrisno (2009).

Mahasiswa merupakan seorang pelajar tertinggi dibidang pendidikan. Mahasiswa adalah peserta didik yang terdaftar dan belajar di perguruan tinggi tertentu. Responden dalam penelitian saat ini yaitu alumni STIE Perbanas Surabaya. Pengertian dari alumni sendiri yaitu seseorang yang mengikuti pembelajaran di salah satu perguruan tinggi dan telah selesai menempun pendidikan didalam perguruan tinggi tersebut.

Peran seorang akuntansi didalam sebuah perusahaan sangatlah penting dan diperlukan. Karyawan bagian akuntansi merupakan ujung tombak didalam sebuah perusahaan untuk membantu manajemen mengambil sebuah keputusan. Bagian akuntansi dapat memberikan sebuah informasi bagi perusahaan, investor dan pihak lain yang berkepentingan, informasi tersebut berupa laporan keuangan. Sehingga kinerja karyawan bagian akuntansi harus diperhatikan, karena sangat penting bagi perusahaan dan apabila kinerja karyawan bagian akuntansi sangat baik maka dan benar maka akan membantu kinerja dan kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Persoalan yang sering terjadi adalah bagaimana cara menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup maupun operasional perusahaan dapat terjamin untuk kedepannya. Dari

produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah baik secara makro maupun secara mikro.

Dari permasalahan yang sering timbul tersebut faktor lain yang menjadi kinerja karyawan tidak maksimal atau tidak sesuai yang diharapkan adalah faktor tidak adanya motivasi bagi karyawan untuk bekerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan, budaya organisasi dan ketidak harmonisan atau ketidak loyalitasnya pimpinan dengan karyawan juga berdampak terhadap kinerja karyawan yang asal-asalan.

Kinerja karyawan atau pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan atau pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat terwujud, dihitung jumlahnya. Akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat. Seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru, bisa juga dengan penemuan prosedur kerja baru yang lebih efisien.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai ada beberapa hal yang harus diperhatikan, diantaranya adalah motivasi. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri seseorang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi bagi karyawannya. Pegawai atau karyawan dapat melakukan kinerja yang sangat maksimum, disiplin dan tekun apabila pegawai atau karyawan tersebut termotivasi. Setiap pegawai atau karyawan belum tentu bersedia mengarahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau

menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja yang disebut dengan motivasi. Dampak apabila karyawan atau pegawai tidak termotivasi atau tidak mendapatkan motivasi maka kinerjanya akan tidak maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dan ini akan berdampak besar bagi kinerja dan kelangsungan perusahaan.

Jika seseorang termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk memberikan yang terbaik dan mewujudkan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Namun belum tentu juga dengan usaha yang sangat kuat akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak diterapkan dan disalurkan ke arah yang ditentukan perusahaan. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Faktor lain selain motivasi kerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Beach (1993) dalam H.Teman Koesmono (2005) Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota.

Budaya organisasi mengandung unsur apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan sehingga bisa dikatakan sebagai pedoman atau acuan untuk menjalankan kegiatan maupun aktivitas didalam organisasi tersebut. Budaya organisasi didalam sebuah perusahaan adalah sarana untuk mempersatukan antar individu yang memiliki karakter dan sifat yang berbeda-beda sehingga individu dapat menjalankan dan melaksanakan kegiatan secara

bersama-sama yang sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Kepemimpinan didalam sebuah organisasi juga berperan penting untuk menciptakan kinerja yang sangat baik bagi karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan atau proses untuk mempengaruhi atau memberi seseorang contoh oleh seorang pemimpin atau manajer kepada pengikutnya atau bawahannya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer dalam organisasi formal bertanggung jawab dan dipercaya dalam melaksanakan fungsi manajemen. Pemimpin kadang terdapat pada kelompok informal, sehingga tidak selalu bertanggung jawab atas fungsi-fungsi manajemen. Seorang manajer yang ingin berhasil maka dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang efektif.

Bagaimana usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau agar bawahan mengikuti apa yang diperintahkan akan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang digunakan. Menurut Edy Sutrisno (2009) Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda, dan bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Seorang pemimpin harus bisa memberikan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban dan pemahaman sifat, sikap dan karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi

kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berjalan dengan baik, maka dia mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya. Kecenderungan kepemimpinan menggambarkan hubungan yang akrab dengan bawahan misalnya bersikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan dan memberikan kesejahteraan. Seorang pemimpin memberikan batasan antara peranan pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan, memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana dan hasil apa yang akan dicapai). Suatu gaya pemimpin atau manajer dalam organisasi merupakan penggambaran langkah kerja bagi karyawan yang berada di bawahnya.

Hubungan variabel independen motivasi kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi adalah apabila seorang karyawan atau kasir termotivasi dalam bekerja maka kinerjanya akan maksimal dan akan lebih teliti dalam menginput kas masuk, kas keluar, barang masuk dan barang keluar. Budaya organisasi juga berhubungan dengan kinerja karyawan, karena apabila budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan sangat baik dan membantu karyawan maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan kepemimpinan apabila pemimpin loyal, bersedia membaur dan menampung keluhan karyawan maka hubungan karyawan dengan pimpinan akan baik dan itu bisa membuat karyawan merasa nyaman dan kinerjanya juga tidak akan asal-asalan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan. Yang sebagaimana ilmu pengetahuan didapat ketika dalam proses perkuliahan dan diterapkan didalam lapangan.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan Proposal

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Yang suda dijelaskan dan diuraikan dimasing-masing sub bab.

BAB II

Berisi tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang mencaup telaah pustaka yang diperlukan untuk memaparkan penelitian ini, selanjutnya kerangka pemikiran yang membahas tentang kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dan yang terkahir adalah hipotesis penelitian.

BAB III

Berisi tentang metodologi penelitian yang meliputi populasi dan penentuan sampel penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variable penelitian, model empiris dan metode analisa.

BAB IV

Berisi tentang gambaran subyek penelitian yang meliputi gambaran umum responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V

Berisi tentang penutup yang meliputi kesimpulan hasil dari penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.