

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman modern saat ini, perekonomian telah berkembang menjadi lebih kompleks dengan munculnya revolusi industri dan globalisasi. Revolusi industri memperkenalkan mesin dan teknologi yang memungkinkan produksi barang dan jasa dalam skala besar dan efisien. Globalisasi membuka pintu bagi perdagangan internasional, investasi, dan pertukaran budaya, yang semuanya mempengaruhi perkembangan perekonomian di seluruh dunia.

Perekonomian global saat ini sudah sangat berkembang dan persaingan antar perusahaan juga sangat ketat, baik itu lokal, nasional bahkan internasional. Persaingan ini semakin terasa di awal era globalisasi dan menjadi tantangan bagi perusahaan besar, menengah, dan kecil di berbagai negara seperti Indonesia. Kesiapan dunia usaha dalam menghadapi persaingan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor manusia dan sistem yang digunakan untuk mengelola operasional bisnis perusahaan. Fokus perusahaan harus pada sumber daya manusia, yaitu karyawan, yang nantinya akan menjadi salah satu faktor yang membuat perusahaan untung. Oleh karena itu, pada saat membayar gaji karyawan, biaya-biaya yang harus diperhatikan dalam perusahaan harus dikelola. Manajemen adalah tingkat yang bertanggung jawab untuk mengelola biaya-biaya ini. Menurut penelitian dari Stoner, Freeman dan Gilbert (2018), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengaktifan dan pengarahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian Romney & Steinbart (2018), sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang dapat mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data untuk menghasilkan informasi bagi para pembuat keputusan. Hal ini termasuk orang, prosedur dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, kontrol internal serta langkah-langkah keamanan. Dengan begitu perusahaan dapat berjalan dengan baik dalam mencapai suatu tujuan perusahaan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang dimana saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat, maka dari itu perusahaan tersebut berlomba-lomba agar dapat menciptakan sistem informasi akuntansi yang efektif bagi perusahaannya agar menghasilkan informasi yang tepat untuk pengambilan keputusan.

Berdasarkan penelitian Sakinah & Nurussama (2018), dalam peningkatan kinerja perusahaan sistem akuntansi merupakan bagian terpenting, hal tersebut dikarenakan jika suatu perusahaan dapat membuat dan menghasilkan suatu sistem penggajian yang baik, maka perusahaan tersebut dapat memajukan kinerja perusahaan tersebut. Salah satu cara agar perusahaan tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Setiap perusahaan pasti membutuhkan suatu sistem untuk mengelola gaji karyawan secara baik dan benar, sehingga memudahkan para manajer untuk mengatur gaji karyawannya. Sistem informasi akuntansi merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengelola informasi yang berkaitan dengan sistem penggajian perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dari Romney & Steinbart (2018), sistem penggajian adalah rangkaian beberapa komponen yang saling terikat dan terintegrasi untuk mencapai sebuah tujuan dimana dalam sebuah sistem terdapat

subsistem untuk mendukung sistem yang lebih besar. Sistem informasi gaji berisi banyak file dan dokumen penting, yang menjadi dasar penentuan tingkat gaji karyawan perusahaan, dan sistem yang digunakan harus sangat akurat, karena gaji merupakan bagian dari pelaporan rutin dalam kehidupan kerja. Hal ini sangat penting karena dampaknya berkaitan dengan retensi karyawan.

Menurut penelitian dari Edy Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Ketika karyawan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus dipenuhi. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Menurut Pamungkas (2019), kepuasan kerja didefinisikan sebagai tanggapan seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional dapat berupa positif dalam hal ini perasaan puas atau negatif atau tidak puas. Bentuk respon bila secara emosional puas dapat diartikan kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya jika tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkat laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Hasibuan (2021), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja

dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Sinambela (2019), pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Pengembangan karir dapat dilakukan jika perusahaan dapat secara terbuka untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya.

Menurut Sutrisno (2019), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan kata lain, organisasi perusahaan atau pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh sebuah perusahaan konsultan dan jasa akuntansi yaitu Price waterhouse Coopers (PwC) (2018), retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan berkualitas tinggi dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan di tempat kerja. Retensi karyawan menjadi semakin penting karena persaingan global untuk talenta terbaik semakin intensif, artinya jika frekuensi retensi karyawan tinggi berarti *turnover* (perputaran) karyawan di perusahaan rendah, dan jika frekuensi retensi karyawan rendah berarti *turnover* di perusahaan tinggi. Jika retensi karyawan dapat dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan, maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan maksimal dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Retensi Karyawan ini juga berpengaruh dalam suatu perusahaan perbankan. Salah satunya Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim yang merupakan salah

satu Bank Daerah diantara 31 kantor unit cabang pembantu yang tersebar di seluruh provinsi Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Dari 31 kantor cabang pembantu tersebut, Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim termasuk dalam kategori Unit Bank Sumsel Babel yang maju dan banyak nasabahnya serta lokasinya yang berada di seberang Jl Lintas Sumatera tepatnya di Pasar Pagi Tanjung Enim, Kecamatan Lawang Kidul, Kabupaten Muara Enim, sehingga dengan lokasinya yang strategis tersebut bisa menjadikan peluang besar bagi Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim untuk mengembangkan usahanya dalam menarik *customer*.

Dengan menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, semangat dan komitmen, perusahaan mampu menjaga kualitasnya pada tingkat yang optimal. Berdasarkan penelitian dari Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut penelitian dari Amri & Lestari (2020), sistem akuntansi penggajian dideskripsikan sebagai dua atau lebih elemen yang saling berkaitan dan berinteraksi membentuk kesatuan kelompok sehingga menghasilkan satu tujuan. Sistem penggajian ini digunakan untuk memproses pembayaran atas jasa pegawai pada posisi administrasi. Sistem informasi akuntansi penggajian yang efektif penting untuk diperhatikan di Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim karena perusahaan ini merupakan perusahaan jasa yang harus dapat mengevaluasi kinerja dan kontribusi setiap karyawan agar karyawan tersebut tetap berada di perusahaan, agar gaji yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan memiliki hubungan penting dengan retensi karyawan.

Keberhasilan perusahaan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perbankan adalah agar konsumen merasa puas dengan pelayanan yang telah diberikan. Kepuasan ini juga berasal dari *human services* yang terbagi menjadi *account manager* atau marketing, operasional, non operasional dan pendukung, yang juga akan merasa puas dan menjadi suatu kebanggaan dapat bekerja di perbankan.

Penelitian ini dilakukan di Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim karena efektivitas sistem informasi akuntansi *payroll* berkaitan dalam menghitung dan mengolah data gaji karyawan dengan cepat dan akurat. Jika sistem informasi tersebut efektif, proses penggajian dapat dilakukan dengan cepat dan menghindari kesalahan perhitungan gaji. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dan meminimalisir potensi ketidakpuasan yang bisa berdampak pada retensi karyawan. Hal ini yang menjadi perhatian penulis untuk mengkaji mengenai keamanan data yang terkait dengan sistem informasi akuntansi *payroll* pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim.

Tabel 1.1
Tingkat *Turnover* Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim Tahun 2022

Bulan	Karyawan Masuk (orang) (1)	Karyawan Keluar (orang) (2)	Jumlah Karyawan (orang) (3)	<i>Turnover</i> (%) (4)=(1)+(2);(3) x100%
Januari	1	0	112	1
Februari	0	3	109	0,03
Maret	1	0	110	1
April	0	2	108	0,02
Mei	1	0	109	1
Juni	0	1	108	0,01
Juli	0	0	108	0

Lanjutan Tabel 1.1
Tingkat *Turnover* Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim

Agustus	3	1	110	3,01
September	1	0	111	1
Oktober	0	8	103	0,07
November	4	0	107	0,03
Desember	2	0	109	0,01

Sumber : HRD Bank Sumsel Babel (2022)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem informasi akuntansi *payroll* berpengaruh terhadap retensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim?
2. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap retensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim?
3. Apakah pengembangan karir karyawan berpengaruh terhadap retensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim?
4. Apakah Ssistem Informasi Akuntansi *Payroll*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh bersama-sama terhadap retensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi *payroll* terhadap retensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap retensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap retensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim.
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi payroll, kepuasan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap retensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan pokok pembahasan maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengaruhnya terhadap retensi karyawan di lingkungan perbankan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengevaluasi efektivitas sistem informasi akuntansi penggajian karyawan dan pengaruhnya terhadap retensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis dalam membandingkan teori dan praktek dari materi yang diperoleh selama perkuliahan juga sekaligus sebagai bekal bagi penelitian selanjutnya mengenai evaluasi efektivitas sistem informasi penggajian karyawan dan pengaruhnya terhadap retensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim.

c. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai evaluasi efektivitas sistem informasi akuntansi penggajian karyawan dan pengaruhnya terhadap retensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan pengamatan secara lebih mendalam, khususnya pada permasalahan yang sama.

1.5 Ruang Lingkup

Agar terarahnya pembahasan dan tidak menyimpang dari materi-materi pokoknya, maka ruang lingkup dalam penelitian ini difokuskan pada kajian dan pembahasan mengenai evaluasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi *payroll*, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim.

1.6 Sistematika Penulisan

Tujuan dari sistematika penulisan ini yaitu untuk memberikan gambaran yang sistematis dan terarah serta mempermudah pemahaman tentang masalah-

masalah yang disajikan dalam laporan akhir ini, maka penulisannya akan diuraikan dalam bab yang terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang yang akan menjelaskan alasan pemilihan judul. Bab ini juga memaparkan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, tujuan dan manfaat, ruang lingkup, dan sistematika penulisan laporan ini yang semuanya akan ditulis secara sistematis. Oleh karena itu dibuatlah suatu sistematika penulisan agar penulisan laporan dapat berjalan sesuai dengan alurnya dan tepat sasaran.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang kegiatan peninjauan kembali suatu pustaka yang berkaitan dengan topik penelitian yang dipilih yaitu, pengaruh efektivitas sistem *payroll*, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang objek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis, serta definisi operasional variabel.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai evaluasi pengaruh efektivitas sistem informasi *payroll*, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis mencoba menarik kesimpulan dan memberikan masukan berupa saran dan kritik. Masukan ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk kemajuan perusahaan yang akan datang.

