



Evaluasi Pengaruh SIA *Payroll* Pada Retensi Karyawan Bank Sumsel Babel Muara Enim

Raken Juniarti¹ dan Dewi Sartika²

¹Mahasiswa Akuntansi Universitas Bina Darma Palembang, email: rakenjuniarti5@gmail.com

²Program Studi Akuntansi, Universitas Bina Darma Palembang, email: dewi.sartika@binadarma.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas sistem informasi akuntansi payroll, kepuasan kerja dan pengembangan karir pada retensi karyawan Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini dilakukan dalam konteks penelitian kuantitatif, dengan penggunaan data primer yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Sebanyak 109 responden, yang mencakup seluruh karyawan Bank Sumsel Babel di Kabupaten Muara Enim, menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner atau angket kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi payroll memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat retensi karyawan di bank tersebut. Namun, penelitian juga mengungkap bahwa tingkat kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Di sisi lain, faktor pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini adalah efektivitas sistem informasi akuntansi payroll berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan dan pengembangan karir berpengaruh positif serta signifikan terhadap retensi karyawan.

Kata kunci: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Payroll, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Retensi Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effectiveness of payroll accounting information systems, job satisfaction and career development on employee retention at Bank Sumsel Babel Muara Enim Regency. This research was conducted in the context of quantitative research, with the use of primary data obtained directly from the first source. A total of 109 respondents, which included all employees of Bank Sumsel Babel in Muara Enim Regency, were sampled in this study. Data collection was carried out by distributing questionnaires or questionnaires to respondents. The results showed that the effectiveness of the payroll accounting information system has a positive and significant influence on the level of employee retention at the bank. However, the study also revealed that the level of job satisfaction does not have a significant influence on employee retention. On the other hand, career development factors are proven to have a positive and significant influence on employee retention. The results of this study are the effectiveness of payroll accounting information systems has a positive and significant effect on employee retention, job satisfaction has no effect on employee retention and career development has a positive and significant effect on employee retention.

Keywords: *Effectiveness of Payroll Accounting Information Systems, Job Satisfaction, Career Development, Employee Retention.*

1. Pendahuluan

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.

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. Sistem penggajian adalah serangkaian fungsi bisnis dan operasional yang dirancang untuk menyelesaikan semua transaksi pembayaran dan penyerahan jasa yang dilakukan karyawan yang memiliki jenjang jabatan manajer. 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 [1]. Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus dipenuhi. Seorang karyawan pasti ingin memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan tetapi terkadang kepuasannya tidak dapat terpenuhi. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks UMKM di Malang, SIA berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengendalian internal tidak memoderasi pengaruh SIA kepegawaian terhadap kinerja karyawan. Retensi karyawan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mathis & Jackson [2], retensi karyawan adalah suatu upaya untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada didalam organisasi yang bertujuan untuk membantu mencapai target organisasi secara maksimal.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh sebuah perusahaan konsultan dan jasa akuntansi yaitu *Price waterhouse Coopers* (PwC), 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 juga ada pengaruh tidak langsung dari Budaya Organisasi dan Pengembangan Karyawan ke Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Faktor lain yang juga mempengaruhi retensi adalah lingkungan kerja Prasetya & Suryono[3]. Muceke dalam Pratiwi & Sriathi [4] berpendapat karyawan merasa lebih puas dan loyal terhadap perusahaan apabila mereka mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja dan karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan.

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 Wahyudi [16], dalam lingkungan kerja harus memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, memberikan ruang dan insentif yang cukup agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik.

Menurut penelitian dari Mulyadi [1], sistem akuntansi penggajian sangat diperlukan dalam perusahaan karena berhubungan langsung dengan karyawan. 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.

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

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini mengambil objek penelitian pada Bank Sumsel Babel-Tanjung Enim yang terletak di Pasar Pagi Tanjung Enim, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Sumsel Babel-Tanjung Enim yang berjumlah 109 orang, dan semua elemen populasi ini dijadikan sampel (Sampling Jenuh). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan sumber data primer yang dihasilkan dari kuesioner/angket teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan kepada responden untuk dijawab [5], dengan variabel independen (variabel bebas) berupa efektivitas sistem informasi akuntansi *payroll* dan variabel dependen (variabel terikat) adalah retensi karyawan. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Bank Sumsel Babel-Tanjung Enim dan data sekunder yang melibatkan penelitian sebelumnya.

Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, serta data sekunder yang berasal dari penelitian sebelumnya. Teknik

pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang berisi pernyataan-pernyataan tentang Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Payroll dan pengaruhnya terhadap Retensi Karyawan, yang diukur menggunakan skala Likert. Selain itu, pengujian hipotesis menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam proses analisis data, dilakukan juga uji validitas data, uji reliabilitas data, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Terakhir, uji hipotesis dilakukan dengan uji t-statistik untuk melihat signifikansi individu dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F-statistik untuk menilai pengaruh keseluruhan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Analisis dan Pembahasan

Uji Statistik Deskriptif

Berikut hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi Payroll	109	12.00	25.00	21.5229	2.12392
Kepuasan Kerja	109	5.00	25.00	21.6514	2.53266
Pengembangan Karir	109	8.00	25.00	21.6330	2.33991
Retensi Karyawan	109	9.00	25.00	21.6239	2.37966
Valid N (listwise)	109				

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil uji statistik deskriptif dapat dijelaskan bahwa variabel sistem informasi akuntansi payroll memiliki nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 25, dengan memiliki mean sebesar 21,52, dengan nilai standar deviasi variabel sistem informasi akuntansi payroll sebesar 2,132. Hal ini menunjukkan terjadi perbedaan nilai variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 5 dan nilai maksimum sebesar 25, memiliki nilai mean sebesar 21,65, dengan nilai standar deviasi 2,532. Hal ini menunjukkan terjadi perbedaan nilai variabel pengembangan karir memiliki nilai minimum 8 dan nilai maksimum sebesar 25, dengan memiliki nilai rata-rata sebesar 21,63 dan nilai standar deviasi sebesar 2,339.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrument Sistem Informasi Akuntansi Payroll

Item	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
x1p1	,693	Valid
x1p2	,535	Valid
x1p3	,699	Valid
x1p4	,611	Valid
x1p5	,679	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari tabel 2, menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrument Sistem Informasi Akuntansi Payroll (X1) memiliki nilai koefisien korelasi 5 item pernyataan lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa item-item pernyataan dalam instrument tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrument Kepuasan Kerja

Item	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
x2p1	,691	Valid
x2p2	,647	Valid
x2p3	,782	Valid
x2p4	,789	Valid
x2p5	,713	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrument Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien korelasi dengan 5 item pernyataan lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa item-item pernyataan dalam instrument tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrument Pengembangan Karir

Item	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
x3p1	,760	Valid
x3p2	,576	Valid
x3p3	,641	Valid
x3p4	,756	Valid
x3p5	,719	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrument pengembangan karir (X3) memiliki nilai koefisien korelasi dengan 5 item pernyataan lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa item-item pernyataan dalam instrument tersebut dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrument Retensi Karyawan

Item	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
yp1	,696	Valid
yp2	,685	Valid
yp3	,707	Valid
yp4	,735	Valid
yp5	,729	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrument retensi karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi dengan 5 item pernyataan lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa item-item pernyataan dalam instrument tersebut dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 6. Klasifikasi Koefisien Reabilitas

Instrument	Cronbach's Alpha	N of items
Sistem Informasi Akuntansi <i>Payroll</i>	,754	5
Kepuasan Kerja	,727	5
Pengembangan Karir	,776	5
Retensi Karyawan	,666	5

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh instrument penelitian memiliki koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrument reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32193058
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.061
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada table 7 diatas, menunjukkan hasil bahwa pada perhitungan mendapatkan nilai signifikansi dari kolmogorov-mirnov melalui pendekatan monte carlo yaitu sebesar 0,072 dimana lebih besar dari 5% atau 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

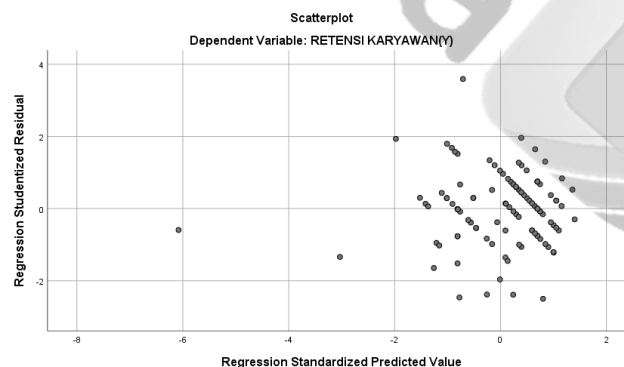
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	.104	1.579			.066	.948	
Sistem Informasi Akuntansi Payroll(X1)	.201	.067	.179		3.003	.003	1.210
Kepuasan Kerja(X2)	.095	.073	.101		1.293	.199	2.063
Pengembangan Karir(X3)	.700	.075	.689		9.372	.000	1.838

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN(Y)

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 diatas, hasil uji multikolinieritas setiap variabel independent menunjukkan nilai tolerance >0,10 dan nilai VIF <10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 1 diatas grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Standard Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Beta	Tolerance		VIF	
(Constant)	.104	1.579			.066	.948		
Sistem Informasi Akuntansi Payroll(X1)	.201	.067	.179		3.003	.003	1.210	
Kepuasan Kerja(X2)	.095	.073	.101		1.293	.199	2.063	
Pengembangan Karir(X3)	.700	.075	.689		9.372	.000	1.838	

Karir(X3)

A. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN(Y)

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.9 diatas, persamaan regresi linier tersebut memperlihatkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial. Dari tabel 4.14 tersebut didapat persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 0,104 + 0,201 (X_1) + 0,095 (X_2) + 0,700 (X_3) + e$$

Dari persamaan diatas, persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 0,104 menyatakan bahwa jika variabel independent yaitu Sistem Informasi Akuntansi *Payroll* (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Pengembangan Karir (X_3) bernilai nol, maka Retensi Karyawan akan tetap meningkat sebesar 0,104. Koefisien regresi Sistem Informasi Akuntansi *Payroll* (X_1) sebesar 0,201 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila variabel Sistem Informasi Akuntansi *Payroll* (X_1) mengalami peningkatan 1%, maka Retensi karyawan akan meningkat sebesar 0,201 persen dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X_2), Pengembangan Karir (X_3) tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,095 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja (X_2) mengalami peningkatan 1%, maka Retensi Karyawan akan meningkat sebesar 0,095 persen dengan variabel Sistem Informasi Akuntansi *Payroll* (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Pengembangan Karir (X_3) tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan dan hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif bagi Retensi karyawan. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X_3) sebesar 0,700 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Pengembangan Karir (X_3) mengalami peningkatan 1 persen, maka retensi karyawan akan meningkat sebesar 0,700 persen dengan variabel Sistem Informasi Akuntansi *Payroll* (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Pengembangan Karir (X_3) tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan dan hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_3) mempunyai pengaruh positif bagi Retensi Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 ^a	.691	.683	1.34068	1.783

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.10 diatas, menunjukkan hasil besarnya kombinasi variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependen) dengan melihat nilai koefisien determinasi $KD = r^2 \times 100\% = 0,683 \times 100\% = 68,3\%$. Hal ini menandakan bahwa variabel Retensi Karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas (independent) yaitu Sistem Informasi Akuntansi *Payroll* (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) sebesar 68,3% sedangkan sisanya dapat dihitung dengan mengurangkan 1 angka dengan nilai *Adjusted R Square* dimana $1 - 0,683 = 0,317$ atau 31,7% variabel Retensi karyawan akan diengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.848	3	140.949	78.417	.000 ^b
	Residual	188.730	105	1.797		
	Total	611.578	108			

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.11 di atas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 78,417 dengan F_{tabel} ($\alpha = 0,05$; df regresi = 3; df residual = 105) yaitu sebesar 2.30.

Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $78,417 > 2,30$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dimana variabel bebas (independent) yaitu Sistem Informasi Akuntansi Payroll (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Retensi Karyawan (Y).

Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji T)

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	.104	1.579				.066
Sistem Informasi Akuntansi Payroll(X_1)	.201	.067	.179	3.003	.003	.826	1.210
Kepuasan Kerja(X_2)	.095	.073	.101	.293	.199	.485	2.063
Pengembangan Karir(X_3)	.700	.075	.689	9.372	.000	.544	1.838

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN(Y)

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 14 diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Sistem Informasi Akuntansi Payroll memiliki nilai t-hitung 3,003 > t-tabel 1,982. Dengan nilai signifikansi 0,003 < 0,05, maka kesimpulannya sistem informasi akuntansi payroll berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. H_1 diterima.
2. Variabel kepuasan kerja memiliki t-hitung 1,293 > t-tabel sebesar 1,982. Dengan nilai signifikansi 0,199 > 0,05, maka kesimpulannya kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, H_2 ditolak.
3. Variabel pengembangan karir memiliki nilai t-hitung 9,372 > t-tabel sebesar 1,982. Dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka kesimpulannya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, H_3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Payroll (X^1) Terhadap Retensi Karyawan (Y) Pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Payroll berpengaruh terhadap Retensi Karyawan. Hal ini dibuktikan karena berdasarkan hasil uji hipotesis Sistem Informasi Akuntansi Payroll memiliki nilai t-hitung sebesar 3,003, sedangkan nilai t-tabel nya 1,982 dimana (t-hitung > t-tabel) dan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai ini < 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat sistem informasi akuntansi payroll maka akan menghasilkan nilai yang optimal dan efisien bagi karyawan. Ketika retensi karyawan meningkat dengan efisien maka menghasilkan hasil yang optimal, hasil tersebut dianggap mencapai keberhasilan sistem informasi akuntansi payroll terhadap retensi karyawan selama proses yang dilakukan penting untuk menjaga agar tidak terjadinya turnover sehingga terhindar dari masalah yang terjadi di perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian Suharto & Rahayu [6], yang memberikan kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi payroll memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X^2) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil uji hipotesis, di mana kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 1,293, sedangkan nilai t-tabelnya adalah 1,982. Dengan demikian, karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel (t-hitung < t-tabel) dan nilai signifikansi

sebesar 0,199 (yang lebih besar dari 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dalam konteks penelitian ini.

Penyebab dari ketidakberpengaruhannya kepuasan kerja terhadap retensi karyawan dapat memiliki beberapa penjelasan. Salah satu kemungkinan adalah bahwa karyawan mungkin tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lebih cenderung mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih menarik atau menguntungkan. Faktor-faktor seperti kurangnya kesempatan pengembangan karir, tingkat kompensasi yang kurang memadai, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa menjadi alasan mengapa karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, perbedaan konteks dan karakteristik organisasi juga dapat memengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan retensi karyawan. Penelitian Seityawati & Wijaya [7] yang mengindikasikan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap retensi karyawan mungkin berdasarkan konteks dan faktor-faktor spesifik yang ada dalam organisasi yang mereka teliti. Di sisi lain, penelitian dalam konteks organisasi yang berbeda atau dengan karakteristik yang berbeda mungkin menghasilkan temuan yang berbeda pula.

Dalam konteks praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan pentingnya organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan secara lebih mendalam. Selain memperhatikan tingkat kepuasan kerja, organisasi perlu mengevaluasi faktor-faktor lain seperti pengembangan karir, kompensasi, dan budaya kerja yang mungkin berperan dalam mempertahankan karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang lebih efektif untuk menjaga karyawan tetap berkomitmen pada perusahaan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X₃) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Hal ini dibuktikan karena berdasarkan hasil uji hipotesis pengembangan karir memiliki nilai t-hitung sebesar

9,372 sedangkan nilai t-tabel nya 1,982 dimana ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) dan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai ini $< 0,05$. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan karir di perusahaan maka akan semakin meningkat pula retensi karyawan. Perusahaan yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam mengelola keterampilan karyawan yang ditingkatkan dan mencegah kecenderungan karyawan untuk berpindah. Selain itu pengembangan karir juga dibentuk melalui motivasi yang perusahaan berikan kepada tiap karyawan untuk mempengaruhi peningkatan retensi karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Sistem Informasi Akuntansi *Payroll*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan pada Bank Sumsel Babel Kabupaten Muara Enim, dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi *Payroll* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan, semakin efektif dan efisien tingkat sistem informasi akuntansi *payroll* maka akan menghasilkan nilai optimal tersendiri bagi karyawan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, hal ini disebabkan karena ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, semakin efektif perusahaan dalam mengelola keterampilan karyawan maka akan meningkat pula retensi karyawan pada perusahaan.

Daftar Pustaka

- [1] S. Mulyadi, "Sistem Akuntansi edisi 3," Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- [2] R. L. Mathis and J. H. Jackson, "Human resource management: Manajemen sumber daya manusia," *Terjem. Dian Angelia. Jakarta Salemba Empat*, vol. 72, 2006.
- [3] Prasetya and Suryono, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan

- Retensi Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Malang,” 2014.
- [4] Pratiwi and Sriathi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Malang,” 2017.
- [5] Sugiyono, *Pengertian Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian Kuantitatif, Populasi, Sampel, Kuesioner, dan Variabel Independent Dependen*, 2nd ed. Cetakan kedua: Alfabeta, 2022.
- [6] E. Suharto and S. Rahayu, “The Effect of Accounting Information Systems, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Retention,” *J. Appl. Account. Res.*, vol. 19, no. 91, pp. 62–77, 2018.
- [7] L. Setyawati and A. M. Wijaya, “Effect of Payroll Accounting Information System, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Retention in the Hospitality Industry,” *J. Account. Invest.*, vol. 20, no. 1, pp. 101–111, 2019.
- [8] S. N. Azhima and D. P. Affandy, “PENGARUH SIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM DI MALANG DENGAN MODERASI PENGENDALIAN INTERNAL,” *Reviu Akuntansi, Keuangan, dan Sist. Inf.*, vol. 1, no. 4, 2022.
- [9] I. Seran, E. E. Giri, and L. M. Ndoen, “Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Surya Bataramahkota Kupang),” *J. Bisnis Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 44–57, 2018.
- [10] F. Luthans, “Organizational Behavior: An Evidence–Based approach. The McGraw-Hill Companies,” *Inc. New York*, 2011.
- [11] S. Iqbal, S. Ehsan, M. Rizwan, and M. Noreen, “The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes,” *Int. J. Hum. Resour. Stud.*, vol. 4, no. 2, p. 181, 2014.
- [12] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2017. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- [13] T. H. Handoko, “Manajemen Personalia dan Manahjemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua, cetakan keenambelas, penerbit: BPFE.” Yogyakarta, 2008.
- [14] J. Bersin, J. Flynn, A. Mazor, and V. Melian, “The employee experience: Culture, engagement, and beyond,” *Glob. Hum. Cap. Trend Rep.*, pp. 51–61, 2017.
- [15] Alfian Bahardiansyah, riki yulianto, and septika puspitasari, *ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DALAM RANGKA EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL PERUSAHAAN (Studi Kasus pada CV. BAHARDIAN GALON)*. 2022. doi: 10.31219/osf.io/ucaq5.
- [16] Wahyudi, A. dan J. Suryono. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 1 No. 1. Desember 2006 : 1-14

JAKB (JURNAL AKUNTANSI KEUANGAN DAN BISNIS)

POLITEKNIK CALTEX RIAU

Jl. Umban Sari No.1 Rumbai, Pekanbaru - Riau

Telp/Fax. (0761)53939

<http://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/>

Email : jurnalakb@pcr.ac.id



Pekanbaru, 18 September 2023

No : 089/JAKB/PCR/2023

Hal : Tanda Terima Paper

Kepada Yth :

Sdra/I Raken Juniarti dan Dewi Sartika

Di – Tempat

Dengan Hormat,

Melalui surat ini kami informasikan bahwa paper Saudara/I yang berjudul **“Evaluasi Pengaruh SIA Payroll Pada Retensi Karyawan Bank Sumsel Babel Muara Enim”**.

Telah kami terima dan akan publish pada Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis untuk Vol. 16 No.2, November 2023 E-ISSN 2476-9460.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Hormat Kami,



Hamdani Arifulsyah, S. E., M. Ak.

Editor in Chief

Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis