

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Akuntansi manajemen lebih banyak bersangkutan dengan penilaian kinerja manajemen berbagai jenjang organisasi. Oleh karena informasi akuntansi manajemen digunakan untuk mengukur kinerja manajemen, maka aspek perilaku manusia perlu diperhatikan dalam pengolahan informasi keuangan dalam akuntansi manajemen (Mulyadi,1997). Pengetahuan tentang perilaku, digunakan untuk mempengaruhi perilaku para individu maupun kelompok dalam organisasi ke arah tujuan yang diinginkan oleh manajemen.

Pekerja di bidang akuntansi bagi perusahaan memiliki peranan yang penting untuk mengarahkan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi, terutama di bidang keuangan perusahaan. Perusahaan membutuhkan kemampuan karyawan akuntansi dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang disertai rasa tanggung jawab untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Setiap individu pekerja berperan aktif dan dominan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Untuk itu diperlukan suasana yang kondusif yang mendukung komunikasi yang akrab dan kekeluargaan, terlebih jika ditunjang dengan kompensasi yang wajar dan adil serta adanya penghargaan diri seperti jenjang karier untuk karyawan, maka akan terjadi motivasi yang baik dari dalam diri pekerja maupun dari organisasi.

Penelitian Ajiyasa (2007), membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja auditor. Selain itu Sutanto (2003) menemukan hubungan yang positif antara temperamen karyawan, pemberian kompensasi, dan jenjang karier yang tersedia terhadap prestasi kerja karyawan.

Namun penelitian terdahulu ada yang menyimpulkan bahwa program kompensasi tidak berkaitan dengan kinerja perusahaan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Roosanty (2011) yang menyimpulkan bahwa hanya terjadi pengaruh positif dan kuat antara variabel kinerja dan variabel motivasi sedangkan pada variabel kinerja terhadap kompensasi tidak berpengaruh.

Karena adanya perbedaan kesimpulan dari hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk menggunakan variabel kompensasi. Karena setiap perusahaan pasti menerapkan kompensasi kepada karyawan baik dalam bentuk gaji, upah, tunjangan maupun dalam bentuk lainnya sebagai balas jasa kepada para karyawan yang telah bekerja di organisasi tersebut.

Menurut Griffin (2004), kompensasi adalah suatu bagian penting dan kompleks dalam hubungan karyawan-organisasi. Kompensasi dasar diperlukan untuk menyediakan karyawan dengan alat untuk mempertahankan suatu standar hidup yang layak. Akan tetapi di luar titik ini kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Jika karyawan tidak mendapatkan cukup penghasilan untuk memenuhi tujuan ekonomi dasar mereka, mereka akan mencari pekerjaan di tempat lain. Demikian pula, jika mereka percaya bahwa kontribusi mereka di nilai rendah oleh organisasi, mereka

mungkin meninggalkan organisasi atau melakukan kebiasaan, pekerjaan yang buruk, moral yang rendah, dan komitmen yang sedikit terhadap organisasi, oleh karena itu merancang suatu sistem kompensasi yang efektif jelas-jelas merupakan kepentingan terbaik organisasi.

Robbins dan Coulter (2005) mendefinisikan motivasi adalah kerelaan untuk melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan organisasi, di persyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Pemilihan variabel ini juga didasarkan pada teori kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa tingkat kebutuhan karyawan berbeda dan sesuai dengan tingkat pekerjaannya. Sehingga dapat terlihat seberapa besar motivasi karyawan untuk memperoleh kompensasi yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Faktor jenjang karier, hal ini dikarenakan faktor jenjang karier bagi karyawan di bidang akuntansi juga perlu dipertimbangkan, karena setiap manusia yang bekerja tentu mendambakan adanya peningkatan dan kemajuan karier mereka . Dengan adanya kesempatan untuk maju yang tersedia bagi tiap karyawan akan memberikan motivasi, dorongan untuk lebih berusaha agar dapat mencapai peningkatan karier mereka. Organisasi yang mendisain program karier dengan baik akan memiliki tenaga kerja dengan harapan-harapan yang lebih realistis yang mana akan memperkecil kemungkinan tenaga-tenaga kerja terbaik meninggalkan organisasi karena tidak adanya kesempatan karier yang cukup.

Motivasi, kompensasi, dan jenjang karier yang tersedia yang saling berkesinambungan akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Jadi, peningkatan kinerja dapat terjadi jika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai, apabila karyawan memiliki motivasi yang baik, serta tersedianya jenjang karier.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Ajiyasa (2007), terdapat 2 hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya perbedaan pertama adalah peneliti menambahkan variabel lain yaitu jenjang karier, sedangkan perbedaan kedua sampel yang digunakan adalah karyawan di bidang akuntansi yang bekerja pada perusahaan di Palembang.

B. Perumusan Masalah

Masalah-masalah yang diangkat adalah :

1. Apakah motivasi, pemberian kompensasi, dan jenjang karier yang tersedia secara empiris berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bidang akuntansi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, jenjang karier yang tersedia, dan pemberian kompensasi secara empiris terhadap kinerja karyawan di bidang akuntansi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam memahami motivasi, serta pelaksanaan jenjang karier dan kompensasi, seperti yang diharapkan oleh karyawan dan dapat direalisasikan dalam peningkatan kepuasan kinerja.

2. Bagi penelitian berikut

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi mahasiswa yang sedang menyusun tugas akhir ataupun penelitian lain yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi, dan jenjang karier yang tersedia, serta pengaruhnya terhadap kepuasan kinerja karyawan.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi empiris. Studi empiris merupakan penelitian terhadap fakta empiris yang telah ada dan diuji secara sistematis.

2. Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di bidang akuntansi yang bekerja pada perusahaan yang terdapat di kota Palembang. sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*.

Convenience sampling atau sampel yang dipilih dengan pertimbangan kemudahan adalah sampel dimana peneliti tidak mempunyai pertimbangan lain kecuali berdasarkan kemudahan saja. Seseorang diambil sebagai sampel karena

kebetulan orang tersebut ada di situ atau kebetulan peneliti mengenal orang tersebut.

3. Data Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.

Penelitian ini menggunakan data primer. Sumber data primer dimaksudkan untuk memperoleh data aktual secara tertulis yang akan menjadi pokok pembahasan penelitian. Data yang didapat penulis merupakan data dari hasil kuesioner dari para karyawan di bidang akuntansi pada perusahaan dagang, manufaktur dan jasa yang terdapat di kota Palembang.

4. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel independen berupa motivasi (X1), kompensasi (X2), Jenjang karier (X3), dan variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y).

5. Teknik Analisis Data

Untuk melihat kualitas data yang diperoleh, pengujian penelitian ini dilakukan secara bertahap. Tahapan pengujian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji regresi berganda.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan terdiri dari:

BAB I Pendahuluan

Bab ini akan memberikan penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan dan pembatasan masalah, tujuannya dilakukan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini akan memberikan penjelasan mengenai kerangka teoritis, model penelitian, dan hipotesis konseptual.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini akan memberikan penjelasan mengenai definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Dalam bab ini akan dijabarkan tentang hasil analisis data yang didapat dari obyek penelitian (sampel) beserta penjelasan yang diperlukan. Analisis data dan penjabarannya akan didasarkan pada landasan teori yang telah dijabarkan pada Bab II, sehingga segala permasalahan yang dikemukakan dalam Bab I dapat terpecahkan atau mendapat solusi yang tepat.

BAB V Simpulan Dan Saran

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data pada Bab IV di atas, akan dirumuskan kesimpulan yang merupakan pembuktian dari hipotesis yang ada pada Bab II. Di samping itu, juga akan diutarakan keterbatasan penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diharapkan bisa berguna bagi instansi terkait.