

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri tekstil dan garmen di Indonesia memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian nasional, terutama dalam penyerapan tenaga kerja, ekspor, dan output industri manufaktur. Sebagai sektor padat karya, industri ini menyerap 3,98 juta tenaga kerja atau 19,47% dari total tenaga kerja sektor manufaktur pada 2023 berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), serta menyumbang 5,34% terhadap total output industri manufaktur pada kuartal IV-2024. Selain itu, kontribusi ekspor menunjukkan pertumbuhan positif, khususnya pada sektor pakaian jadi/garmen yang meningkat hingga 12,1% (yoy) pada 2022, dan didukung oleh pertumbuhan investasi rata-rata sebesar 17,6% per tahun dengan peningkatan nilai investasi sebesar 3,08% per tahun berdasarkan data Kementerian Perdagangan (2019). Namun demikian, dalam beberapa tahun terakhir industri ini menghadapi berbagai permasalahan, salah satunya penurunan kapasitas produksi yang juga menjadi indikasi jelas dari melemahnya industri ini. Dari puncaknya sebesar 84,93% pada 2019, kapasitas produksi terus menurun hingga hanya mencapai 67,12% pada Desember 2024 (www.indotextiles).

Diperlukan analisis yang komprehensif untuk mengidentifikasi faktor penyebab dan merumuskan strategi perbaikan yang berkelanjutan guna mengembalikan performa optimal karyawan. Permasalahan tersebut juga berkaitan dengan kondisi yang terjadi pada CV Immanuel Kniting sebagai perusahaan yang bergerak di bidang garmen dan tekstil. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang optimal yang didukung oleh sistem informasi akuntansi dan sistem penggajian yang efektif. Namun, pada praktiknya masih ditemukan kendala dalam penerapan sistem informasi akuntansi serta

pelaksanaan sistem penggajian, sehingga mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Dalam hal ini, Sutrisno dalam Amalia dan Andayani (2024) menyatakan bahwa keberhasilan usaha sangat ditentukan oleh sistem kinerja karyawan yang efektif sebagai pondasi utama, di mana kinerja mencerminkan keberhasilan pelaksanaan tugas berdasarkan kualitas, kuantitas, dan efisiensi waktu. Kinerja karyawan sangat krusial bagi kesuksesan perusahaan secara keseluruhan, sehingga pemilik bisnis memerlukan tenaga kerja yang efektif dalam menyelesaikan tugas serta memahami manfaatnya untuk mengembangkan metode evaluasi yang konsisten dan objektif guna mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta celah manajerial organisasi meskipun proses ini tidak selalu menyenangkan, akan tetapi memungkinkan penilaian tingkat kinerja individu secara akurat. (www.Sysindo Konsultan)

Merujuk pada konteks upaya peningkatan kinerja, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Menurut Romney & Steinbart (2018), SIA merupakan suatu sistem terintegrasi yang memiliki fungsi esensial untuk mengumpulkan, mencatat, memproses, dan menghasilkan informasi, baik keuangan maupun non-keuangan, yang diperlukan dalam pengelolaan perusahaan. Efektivitas SIA sangat berpotensi meningkatkan kinerja karena mampu menghasilkan laporan yang cepat, akurat, dan relevan, yang pada gilirannya memfasilitasi proses evaluasi kinerja karyawan, pemantauan biaya produksi secara (*real-time*), serta penguatan pengendalian internal. Keberhasilan implementasi SIA dalam meningkatkan kinerja secara teoritis, ketika SIA dianggap memberikan manfaat nyata, karyawan akan cenderung menggunakannya secara optimal, sehingga berkontribusi positif terhadap efisiensi, akuntabilitas, dan kualitas output kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Sistem Penggajian karena berfungsi sebagai insentif motivasional. Milkovich & Newman (2014) dalam teori kompensasi menyatakan bahwa imbalan yang adil dan konsisten dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Prinsip ini diperkuat oleh *Expectancy Theory* (Vroom, 1964), yang menyatakan bahwa karyawan termotivasi jika mereka meyakini peningkatan usaha akan menghasilkan imbalan yang sesuai. Kejelasan dan keadilan sistem ini juga harus sejalan dengan regulasi nasional, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya, masalah seperti kesalahan perhitungan, keterlambatan pembayaran, dan ketidakjelasan komponen upah masih sering terjadi, yang secara langsung merusak motivasi dan menghambat produktivitas (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2002).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompetensi Karyawan, Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya (Fahmi Yahya dan Nur'ain Harahap, 2025). Kompetensi didefinisikan sebagai gabungan pengetahuan, keterampilan, dan atribut pribadi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif (Spencer & Spencer, 1993). Berdasarkan Teori Sumber Daya Manusia (*Human Capital Theory*) (Becker, 1964), kompetensi tinggi merupakan investasi yang menjamin output berkualitas superior dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja, merupakan variabel eksternal yang turut memengaruhi kinerja dan berperan penting dalam meredam tantangan psikologis. Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang melingkupi pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas (Nitisemito, 2000). Lingkungan yang baik dan suportif termasuk aspek fisik dan psikologis, berfungsi sebagai faktor *hygiene* yang mencegah ketidakpuasan, meningkatkan

rasa nyaman, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta fokus kerja (Sedarmayanti, 2018).

Hasil penelitian terdahulu, penelitian Dimas Azharino Wijaya dan Hero Priono (2022) menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun temuan berbeda ditunjukkan oleh Ainisha dan Meidawati (2022) yang menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Lestari (2022) menunjukkan bahwa Sistem Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Amalia dan Andayani (2024) menemukan bahwa Sistem Penggajian tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu, penelitian Meiske Kristin Lumanauw (2022) menyatakan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun temuan berbeda ditunjukkan oleh Fahmi Yahya dan Nur'ain Harahap (2025) menemukan bahwa kompetensi karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Rona Tanjung, Hutri Agus Romi dan Faqar Firmansyah (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun temuan berbeda ditunjukkan oleh Annisa Nurhandayani (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Sistem Penggajian, Kompetensi Karyawan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Immanuel Kniting. Dengan fokus pada aspek-aspek tersebut mulai dari sistem akuntabilitas informasi, insentif kompensasi, kapabilitas individu, hingga konteks lingkungan kerja diharapkan penelitian ini dapat merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan sistem teknis (SIA dan penggajian), pengembangan modal manusia (kompetensi), dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini merupakan pengembangan dari studi-studi

terdahulu yang menguji faktor Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Penggajian yang kemudian diperluas dengan memasukkan variabel faktor SDM berupa kompetensi karyawan (Spencer & Spencer, 1993) dan faktor kontekstual lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2018) untuk memberikan model prediksi kinerja yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul skripsi: **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Penggajian, Kompetensi Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Immanuel Kniting.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Sistem Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Sistem Penggajian, Kompetensi Karyawan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan.

3. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Sistem Penggajian, Kompetensi Karyawan, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang akuntansi manajemen dan sistem informasi akuntansi, dengan menambah bukti empiris mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem penggajian terhadap kinerja karyawan.
- b. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis dengan variabel, metode, atau objek yang berbeda.
- c. Memperkaya literatur akademik mengenai hubungan antara penerapan sistem informasi akuntansi, sistem penggajian, dan peningkatan kinerja sumber daya manusia di perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan (CV Imanuel Kniting), memberikan gambaran mengenai sejauh mana efektivitas sistem informasi akuntansi dan sistem penggajian yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menjadi bahan pertimbangan manajemen dalam memperbaiki dan mengoptimalkan sistem yang ada guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.
- b. Bagi Peneliti, menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah di bidang akuntansi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan penerapan sistem informasi di perusahaan

- c. Bagi kalangan akademis dan pembaca, dapat menambah kasanah perpustakaan dan tambahan referensi bahwa peneliti selanjutnya.

