

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan amat penting bagi perusahaan diawali dengan merekrut karyawan yang terbaik dibidangnya. Kemudian, menyediakan sarana dan sumber tenaga yang dibutuhkan termasuk pelatihan-pelatihan jauh jangkauannya dan masuk akal. Hal ini bertujuan agar para perwakilan tersebut dapat terus meningkatkan keterampilan mereka dan menjadikan tenaga kerja terbaik dibidangnya masing-masing. Perwakilan dengan pemenuhan jabatan yang tinggi tentunya memiliki inspirasi kerja yang tinggi pula, sehingga pelaksanaan pekerjaannya pun juga akan ideal. Di sisi lain, perwakilan dengan pemenuhan pekerjaan yang rendah menyebabkan pelaksanaan dalam pekerjaan menjadi tidak berdaya. Para karyawan menjadi tidak rajin dalam bekerja dan sangat menghambat kelangsungan organisasi. Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor tekanan (penghambat) dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Hal demikian, dialami oleh PT Mutiara Agam atau Plasma. Dimana PT. Mutiara Agam dalam beberapa tahun terakhir berada dalam tekanan yang cukup besar terutama pada aspek kinerja karyawan yang menurun. Penurunan kinerja karyawan sangat berdampak pada kerugian perusahaan itu sendiri. PT Mutiara Agam tercatat mengalami penurunan jumlah karyawan sepanjang tahun 2021 (Laporan review tahunan, 2021). Dimana isinya menjelaskan bahwa jumlah pekerja PT Mutiara Agam per 31 Desember 2021 mencapai 17.186 pekerja. Angka tersebut turun sebesar 8,4% atau berkurang 1.577 dibandingkan dengan tahun 2020 yang sebanyak 18.763 pekerja. Dan isi laporan terakhir tersebut yaitu mengenai untuk data sementara pada saat itu, struktur jumlah pekerja pada tahun

2021 terdiri dari 17.082 pekerja dari bagian penciptaan dan 104 pekerja dari bagian non-ciptaan. Laporan review tahunan tersebut sebagai berikut,

**Tabel 1.1**  
**Laporan review tahunan PT Mutiara Agam**

<b>Tahun Berlangsung</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Keterangan</b>
2020	17.168	Angka ini turun 8,4% atau berkurang 1.577 berbanding tahun 2019 yang sebanyak 18.763 perwakilan
2021	17.082	perwakilan dari bagian penciptaan dan 104 pekerja dari bagian non-ciptaan.
Total karyawan PT. Mutiara Agam	34.268	Dari hasil kerja karyawan per 31 desember

*Sumber: Laporan review tahunan, 2021.*

Para petinggi PT Mutiara Agam mengklarifikasi alasan penurunan jumlah pekerja organisasi, yaitu disebabkan karena usia yang tidak produktif dan sesuai dengan strategi organisasi untuk menyelesaikan produktivitas pelaksanaan dengan teknik peningkatan kemampuan untuk perwakilan, sehingga terjadi penurunan pada pekerja yang memiliki kemampuan di bawah standar yang telah ditetapkan (Rabu, 2021). Dari tabel di atas mengenai jumlah perwakilan oleh PT. Mutiara Agam menjelaskan bahwa Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang

berpotensi, agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan akan berhasil apabila kinerja individu karyawannya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebuah perusahaan dikatakan dapat mengelola karyawan dengan baik, dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan tinggi akan menunjukkan bahwa perusahaan berhasil dalam mengelola para karyawannya dengan baik. Namun sebaliknya, jika perusahaan tidak bisa mengelola dengan baik karyawannya, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengelola karyawannya. Hal tersebut membuat Perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara maksimal. Untuk itu, perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang dapat menyebabkan kinerja karyawannya dapat meningkat (Usman et al., 2020).

Seperti hal yang terkait permasalahan pada PT. Mutiara Agam dalam aspek kinerja karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik faktor eksternal maupun faktor internal (Usman et al., 2020). Faktor tersebut antara lain pengetahuan, keterampilan, dan sikap dari individu karyawan tersebut.

Faktor pertama adalah pengetahuan karyawan. Kinerja karyawan yang rendah disebabkan oleh lemahnya pengetahuan karyawan terkait pentingnya memahami peraturan, standar akuntansi dan teknologi informasi yang ada. Pengetahuan Akuntansi merupakan ilmu yang mempelajari proses mencatat transaksi keuangan dan mengolah data transaksi dan menyajikan sebuah informasi kepada pihak-pihak yang berhak dan berkepentingan. Pengetahuan Akuntansi adalah ilmu yang mempelajari secara sistematis tentang bagaimana seni mencatat, menggolongkan,

dan meringkas transaksi serta kemampuannya untuk menyediakan informasi yang relevan dan andal untuk ditingkatkan. (Ballou et al., 2019).

Sistem informasi akuntansi saat ini semakin berkembang dengan pesat mengikuti perkembangan dan teknologi yang semakin canggih dalam dunia bisnis. Oleh karena itu, diperlukan pengetahuan serta kemampuan untuk memahami dan menggunakan teknologi informasi sesuai dengan individu serta teknologi yang ada. Dalam suatu perusahaan, Kinerja perusahaan dapat diukur dan dinilai melalui laporan keuangan. Kualitas laporan keuangan yang baik menjadi hal yang sangat berpengaruh terhadap majunya perusahaan. Kualitas laporan keuangan menunjukkan akurasi dalam memberikan informasi tentang kegiatan bisnis sehari-hari organisasi, terutama tentang arus kas masuk dan arus keluar yang diantisipasi yang memberikan wawasan para pemegang saham untuk mengambil keputusan. (Khalil, 2022). Namun masih banyak karyawan yang belum mengetahui dengan baik tentang sistem akuntansi yang ada dalam perusahaan sehingga membuat kualitas laporan menjadi tidak maksimal. (Ajeng Wijayanti & Susi Ariyani, 2022).

faktor kedua adalah keterampilan karyawan. Kinerja karyawan juga mempengaruhi kualitas laporan keuangan dalam perusahaan jasa. Karyawan yang bertanggung jawab dalam menyusun laporan keuangan diharapkan memiliki kemampuan yang profesional dibidang tersebut, profesionalitas yang dimaksud adalah bagaimana karyawan dalam sebuah perusahaan dapat menyusun laporan keuangan dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang berlaku. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh pada laporan keuangan yang dihasilkan sebagai output.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap. Cara setiap individu karyawan dalam bersikap sangat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Dimana berpengaruh pada kehadiran, kedisiplinan waktu, dan ketepatan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja karyawan menjadi suatu alat yang digunakan manager untuk berkomunikasi dengan karyawan. Hal itu bertujuan agar para karyawan bersedia untuk mengubah sikap dan perilakunya serta sebagai salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rony, Z. T., & Rohaeni, H., 2024). (Rony, Z. T., & Rohaeni, H. (2024). Disiplin yang menjadi salah satu contoh dalam bersikap masih sangat rendah di PT. Mutiara Agam. Terlihat pada rangkuman singkat data absensi karyawan PT.Mutiara Agam sebagai berikut.

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan PT.Mutiara Agam periode 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Hadir</b>	<b>Izin</b>	<b>Alfa</b>
Mei	105	2.291	45	3
Juni	105	1,773	11	27
Juli	105	2,535	48	11
Agustus	105	2,489	21	38
September	105	2.398	10	39

*Sumber: PT. Mutiara Agam, 2021.*

Dapat terlihat bahwa jumlah karyawan dan tingkat ketidakhadiran karyawan pada bulan mei sampai September 2021 semakin meningkat. Ditemukan berbagai alasan karyawan yaitu sakit, izin, alfa. dimana ini menunjukkan bahwa rendahnya

tingkat kesadaran dan kedisiplinan karyawan. Sehingga ketidak disiplin karyawan ini memberikan makna bahwa karyawan pada PT. Mutiara Agam masih sangat minim dalam bersikap dan berperilaku sebagai karyawan yang professional.

Dari ketiga faktor yang menjadi penyebab rendahnya tingkat kinerja manajemen dapat juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu sosialisasi akuntansi manajemen. Sosialisasi akuntansi manajemen merupakan proses dalam hal menyampaikan informasi-informasi terkait akuntansi manajemen kepada pihak yang terkait, misalnya manajer, supervisor, dan sebagainya. Sosialisasi akuntansi manajemen mampu memberikan wawasan baru tentang bagaimana manajemen mampu mengambil keputusan, mengidentifikasi tren keuangan serta mengambil strategi untuk meningkatkan efektivitas dan probabilitas yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan (Widya Karya 2023). Namun, sosialisasi akuntansi manajemen ini belum cukup meluas pada PT. Mutiara Agam.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk terus diperbaiki. Dengan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan pun akan lebih maju lagi. Dengan kinerja karyawan yang meningkat terlebih dibidang finance & accounting akan membuat hasil dari kualitas laporan keuangan akan lebih baik. Kinerja karyawan akan semakin bagus jika diiringi dengan pengawasan yang tepat dan adanya pengembangan ilmu pengetahuan yang baru sehingga kemampuan para karyawan semakin berkembang pula. Dengan hasil dari kualitas laporan keuangan yang baik maka perusahaan pun akan mudah mendapatkan dana dari investor. Sistem pencatatan laporan keuangan ini sangat berpengaruh terhadap pengoptimalan kinerja karyawan dikarenakan dan lebih dapat memaksimalkan

waktu yang efektif dikantor agar menimbulkan kenyamanan kerja dan optimalitas kinerja dari para karyawan (Arista & Nurlaila, 2022).

Penelitian ini di latar belakang oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Hadiyant (2021) menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh alyaubi (2019) menyatakan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Parta dan Mahayasa (2021) yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani dan Mahayasa (2022) menyatakan bahwa keterampilan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Irwan et al. (2024) menyatakan bahwa sikap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji et al. (2020) yang menyatakan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Harisman H (2024), Jano M (2024), dan Nikmah R (2022) menyatakan bahwa sosialisasi akuntansi manajemen mampu memoderasi hubungan Pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthfiana N (2024), Anisykurlillah I (2019), dan Zerlina A (2023) menyatakan bahwa sosialisasi akuntansi manajemen tidak mampu memoderasi hubungan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya masih terdapat sifat kontradiktif terhadap satu sama lain. Sehingga perlu adanya penelitian kembali guna mengetahui hasil penelitian mana yang dapat didukung. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Mutiara Agam dengan judul **“PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN SIKAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SOSIALISASI AKUNTANSI MANAJEMEN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT MUTIARA AGAM”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Perwakilan pemenuhan jabatan yang rendah menjadi factor penghambat organisasi atau perusahaan.
2. Pengurangan jumlah karyawan yang cukup besar beberapa tahun terakhir disebabkan oleh faktor tertentu di PT. Mutiara Agam.
3. Sumber daya manusia yang kurang optimal pada karyawan PT. Mutiara Agam.
4. Rendahnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai macam factor internal maupun eksternal.
5. Minimnya manajemen pengetahuan individu karyawan pada PT. Mutiara Agam.
6. Skil ataupun keterampilan yang sangat berpengaruh pada kelangsungan organisasi perusahaan tetapi belum mumpuni pada karyawan PT. Mutiara Agam.

7. Kesadaran rendah dalam bersikap profesionalitas pada aspek kehadiran maupun kedisiplinan oleh setiap individu karyawan.
8. Pengaruh sosialisasi akuntansi manajemen yang belum meluas pada PT. Mutiara Agam.

### **1.3 Batas Masalah**

Agar lebih terarah penelitian ini, dari uraian latar belakang yang dilakukan penulis membatasi pembahasannya berfokus pada manajemen pengetahuan, keterampilan, dan sikap sebagai variable bebas, kinerja karyawan sebagai variable terikat serta sosialisasi akuntansi manajemen sebagai variabel moderasi.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Agam?
2. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mutiara Agam?
3. Bagaiman pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan pada PT Mutiara Agam?
4. Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh sosialisasi akuntansi manajemen pada PT Mutiara Agam?
5. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh sosialisasi akuntansi manajemen pada PT Mutiara Agam?
6. Bagaimana pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh sosialisasi akuntansi manajemen pada PT Mutiara Agam?

## **1.5 Tujuan Masalah**

Berdasarkan rumus masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui Bagaimanakah pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Agam.
2. Untuk mengetahui Bagaimanakah pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mutiara Agam.
3. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan pada PT Mutiara Agam.
4. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh sosialisasi akuntansi manajemen pada PT Mutiara Agam.
5. Untuk mengetahui Bagaimanakah pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan yang di moderasi sosialisasi akuntansi manajemen pada PT Mutiara Agam.
6. Untuk mengetahui Bagaimanakah pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan yang di moderasi sosialisasi akuntansi manajemen pada PT Mutiara Agam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat -Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis sebagai sarana untuk menambah wawasan dan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan akuntansi manajemen khususnya tentang pengetahuan,keterampilan dan sikap kinerja karyawan pada PT Mutiara Agam.

## **2. Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai dasar yang objektif dalam pengambilan keputusan serta sebagai pedoman dan acuan dalam pengambilan langkah-langkah kebijakan di masa yang akan datang

## **3. Bagi Akademik**

Bagi pembaca penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja karyawan dengan sosialisasi akuntansi manajemen sebagai variabel moderasi pada pt mutiara agam.

## **4. Bagi Penelitian Lain**

Penelitian ini bermanfaat juga untuk peneliti selanjutnya yaitu sebagai pedoman dan acuan untuk melakukan penelitian di masa yang akan datang khususnya pada bidang ini lebih lanjut dengan variabel yang berbeda