BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi menuntut manajemen untuk mengelola perusahaan secara efisien agar tetap bertahan dan terus berkembang dalam menghadapi persaingan kompetitif. Terwujudnya efisiensi bagi perusahaan tidak lepas dari kemampuan manajemen dalam melaksanakan perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian berbagai aktivitas dan sumber daya yang dimiliki dalam rangka memperoleh target perusahaan (Nafarin, 2000).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam sebuah bisnis yang harus dijalankan secara profesional, karena sumber daya manusia itu sendiri memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, apabila pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan tepat, efisien dan profesional maka akan tercipta sumber daya manusia yang baik dan berdampak baik bagi perusahaan (Jalil, 2018). Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang profesional, yang merupakan tantangan dan kebutuhan yang semakin meningkat secara kuantitas dan kualitas di era globalisasi. Saat ini, tantangan paling serius yang dihadapi manajemen adalah mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan, yang sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya (Kusuma, 2019).

Setiap perusahaan yang dibuat oleh seseorang atau sekelompok orang pada dasarnya bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Seperti kita ketahui bersama, tujuan perusahaan adalah untuk memaksimalkan keuntungan, melayani dan meningkatkan kepuasan pelanggan, mencapai pertumbuhan yang pesat serta menjaga dan memelihara kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan pedoman berupa struktur organisasi. Struktur organisasi mencakup tanggung jawab, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan tepat untuk setiap bagian organisasi (Handayani, 2010).

Proses pencapaian tujuan implementasi rencana dan pelaporan hasil implementasi manajemen yang bertanggung jawab biasanya menggunakan istilah akuntansi yang bertanggung jawab. Akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem terstruktur di mana pengumpulan dan pelaporan aset, biaya dan pendapatan dilakukan sesuai dengan ruang lingkup tanggung jawab dalam perusahaan. Tujuannya adalah untuk menunjuk satu atau sekelompok orang yang bertanggung jawab atas penyimpangan dari anggaran aset, biaya dan pendapatan (Mulyadi, 2001).

Akuntansi pertanggungjawaban merupakan suatu sistem yang dibangun sesuai dengan sifat dan aktivitas perusahaan, tujuannya adalah agar setiap unit

organisasi dapat mempertanggungjawabkan hasil dari aktivitas unit yang diawasinya (Sriwidodo, 2010). Menurut sistemnya, unit-unit dalam organisasi dibagi menjadi empat pusat akuntabilitas, yaitu pusat biaya, pusat laba, pusat pendapatan, dan pusat investasi. Sebuah pusat akuntabilitas didirikan untuk mencapai satu atau lebih tujuan keseluruhan. Semua pusat akuntabilitas ini membentuk hierarki hierarki dalam organisasi investasi (Hansen dan Mowen, 2005).

PT Mataram Agung dipilih sebagai lokasi penelitian untuk penelitian ini karena beberapa karyawan tidak memenuhi ketentuan yang ditetapkan PT Mataram Agung berlokasi di Jalan Airlangga Rambipuji, Kabupaten Jember, 68152, Jawa Timur, Indonesia. Mataram Agung selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik, sehingga untuk mencapai tujuannya perlu dilakukan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan harus mentaati peraturan yang berlaku agar dapat bekerja dengan baik dan tidak ada kendala, oleh karena itu akuntansi akuntabilitas sangat penting dalam suatu organisasi / perusahaan.

Fenomena lain yang pernah terjadi di perusahaan adalah masih adanya pegawai yang terlambat, terutama pegawai baru. Kedatangan pegawai PT. Mataram Agung yang terlambat membuat tidak optimalnya jam kerja perusahaan. Selain itu, masih ada beberapa karyawan yang keluar masuk lebih awal sebelum jam istirahat dan pulang lebih awal dari jam yang ditentukan oleh kebijakan perusahaan dan terdapat masalah penyimpangan biaya yang terjadi dalam perusahaan

Perusahaan sudah besar dan bisa meningkatkan daya saing. PT. Mataram Agung telah mengembangkan desain organisasi yang fleksibel dan terdesentralisasi untuk memperluas departemennya agar dapat menjalankan bisnis lebih cepat (Kusmiati, 2006).

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan PT Mataram Agung
Periode Desember 2019-November 2020

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran	Keterlambatan
1.	Desember	32	2	3
2.	Januari	32	2	3
3.	Febuari	32	2	3
4.	Maret	32	2	3
5.	April	32	3	3
6.	Mei	32	3	4
7.	Juni	32	3	4
8.	Juli	32	3	4

9.	**Agustus**	**32**	**3**	**4**
10.	**September**	**32**	**4**	**5**
11.	**Oktober**	**32**	**4**	**5**
12.	**November**	**32**	**4**	**5**
	Total	**32**	**35**	**46**

Sumber : Data PT Mataram Agung

Permasalahan yang ada di perusahaan PT. Mataram Agung yaitu kinerja karyawan yang terlihat menurun, dapat dilihat tabel 1.1 mengenai tingkat absensi ketidakhadiran dan keterlambatan pada karyawan dibulan Desember-Maret yaitu 2 kali ketidakhadiran sedangkan keterlambatan 3 kali, dibulan April-Agustus ketidakhadiran yaitu 3 kali sedangkan keterlambatan 4 kali, dan dibulan September-Novemberketidakhadiran yaitu 4 kali sedangkan keterlambatan 5 kali. Tingkat absensi ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan semakin meningkat, hal tersebut disebabkan oleh beberapa permasalahan yaitu kurangnya pengawasan yang dilakukan atasannya maupun dorongan dari sesama rekan kerja, keluar masuk kantor lebih awal sebelum jam istirahat dan juga pulang lebih awal dari jam kerja. Permasalahan seperti ini berpengaruh terhadap prestasi kerja yang menyebabkan pekerjaan tidak berjalan dengan lancar dan tidak efisien dalam perusahaan. Apabila hal tersebut dibiarkan secara terus menerus maka akan menghambat tujuan perusahaan.

Dari uraian di atas, peneliti meyakini bahwa akuntansi pertanggungjawaban merupakan hal yang penting, karena dapat mendukung terwujudnya tujuan perusahaan dan membantu pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan perusahaan di masa yang akan datang. Akuntansi pertanggungjawaban berperan dalam mengevaluasi kinerja karyawan, sehingga perlu adanya mempelajari keberadaan dan penerapan akuntansi pertanggungjawaban PT. Mataram Agung. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai akuntansi pertanggungjawaban dengan judul **"Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.MATARAM AGUNG".**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerjakaryawan PT.Mataram Agung?"

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mataram Agung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Bagi penulis, dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan serta mengetahui sampai sejauh mana akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT.Mataram Agung.
2. Bagi perusahaan, dapat membantu para pengambil keputusan untuk meningkatkan kualitas proses perencanaan dan pengendalian aktivitas organisasi dengan menerapkan akuntansi pertanggungjawaban serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Bagi dunia akademisi, dapat memperoleh gambaran dan menjadi sumber informasi yang ada hubungannya dengan akuntansi pertanggungjawaban, serta dapat menjadi penambah wawasan mengenai prestasi kinerja serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.
4. Bagi pembaca, menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang akuntansi pertanggungjawaban, bahwa sangat dibutuhkan didalam suatu organisasi atau perusahaan