

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Era digitalisasi kian maju serta persaingan di sektor perbankan yang semakin ketat menuntut karyawan untuk lebih memaksimalkan hasil kinerjanya. Sebagai sumber daya utama dalam suatu organisasi, karyawan memegang posisi penting dan tanggung jawab sebagai pelaksana kebijakan dan pengelola aktivitas rutin. Ada beragam unsur penentu kerja. Oleh karena itu, sistem terorganisir secara efektif berpadu dengan tenaga kerja berkompeten menjadi elemen penting dalam menghasilkan informasi yang andal bagi pengambilan keputusan organisasi.

Lingkungan kerja kini terus berubah dan menimbulkan berbagai tantangan bagi karyawan. Mereka dituntut profesional dan cepat menyesuaikan diri, tetapi tidak semua individu mampu mengikuti ritme perubahan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan adaptasi ini dapat menurunkan kepuasan kerja, dan akan menimbulkan risiko pada hasil tugas, serta efektivitas perusahaan. Hal tersebut menekankan pentingnya pembinaan dan dukungan bagi pegawai, sehingga mereka bisa bekerja lebih optimal dan organisasi tetap berjalan dengan baik.

Efektivitas kerja karyawan bergantung pada unsur teknis maupun nonteknis yang saling berhubungan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa sistem informasi, kepemimpinan dan faktor individu memperlihatkan adanya pengaruh signifikan pada pencapaian pegawai. Studi (Oktridarti, 2023) menjelaskan, sistem informasi akuntansi serta gaya kepemimpinan dengan bersamaan memengaruhi hasil kerja pegawai bank. Selain itu, Gumiyar & Suardana (2022) menegaskan bahwa evaluasi sistem serta kesesuaian antar pengguna sistem dan pemanfaat layanan dipengaruhi oleh efektivitas peningkatan sistem informasi.

Sistem informasi akuntansi memudahkan karyawan mengelola data keuangan sehingga informasi lebih tertata dan dapat diandalkan, serta mendukung kelancaran pekerjaan sehari-hari dan pengambilan keputusan menjadi lebih tepat. Deadewi & Juliarsa (2023) menegaskan bahwa SIA membantu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, mengurangi kesalahan input dan menjaga kerahasiaan data. Dengan demikian, karyawan dapat lebih terfokus pada pekerjaan yang lebih strategis dan membutuhkan pemikiran kritis.

Kemampuan seorang pemimpin dalam membangun komunikasi yang baik di dalam organisasi sangat penting, karena faktor tersebut membantu mempertahankan keharmonisan hubungan antara pimpinan beserta karyawan. Hasbi & Priyanto (2022) menyatakan bahwasanya melalui pola kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin juga dapat membangun komunikasi internal yang berkualitas, sehingga tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai. Oleh karena itu, pemimpin yang mampu menjaga arus komunikasi tetap stabil dan mudah dimengerti semua karyawan sanggup berperan besar dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Karyawan yang mampu mengenali dan mengendalikan emosinya cenderung lebih sigap dalam menghadapi tekanan kerja. Hal ini tidak hanya membuat mereka lebih fokus pada tugas, tetapi juga membantu menjaga hubungan profesional dengan rekan kerja sehingga lingkungan kerja menjadi lebih harmonis. Rasyid et al. (2025) menunjukkan peran kecerdasan emosional memiliki kontribusi nyata pada kualitas kerja pegawai dengan peningkatan kemampuan kerja. Selain itu, Isnawati et al. (2024) mencatat adanya perbedaan kinerja antar pegawai yang cerdas

secara emosional dengan pegawai yang kurang mampu mengelola emosinya, di mana kinerja cenderung lebih baik pada mereka yang mampu mengelola emosinya dengan baik.

Terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam melaksanakan tugas profesional berperan penting dalam efektivitas kinerja. Dalam hal ini, kepuasan kerja menjadi faktor utama yang membantu karyawan bekerja secara optimal. Jika karyawan telah memperoleh kepuasan atas tugasnya, dia akan semakin berkomitmen untuk memenuhi tanggung jawabnya dengan optimal, serta sigap dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Dalam penemuan Kristanto & Tajib (2023), dijelaskan Kinerja karyawan berelasi dengan tingkat kepuasan kerjanya, jika semakin puas tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya, makin optimal pula efektivitas kerjanya."

Bank Sumut adalah entitas BUMD (Badan Usaha milik Daerah) yang menjadi pengelola anggaran pemerintah Provinsi Sumatera Utara. sebagai bank milik daerah maka tentunya perlu diperhatikan dan dipertahankan untuk mendorong pertumbuhan perekonomian daerah. Dengan demikian, perlu diteliti aspek-aspek apa saja yang berdampak pada kinerja karyawan di dalamnya. Kinerja karyawan menjadi tantangan internal disituasi banyaknya persaingan antar perbankan. Maka dari itu, sangat diperlukan untuk menganalisis lebih lanjut mengenai hambatan beserta langkah perbaikan yang diperlukan guna mendorong peningkatan kinerja pegawai agar organisasi mampu menjaga citra positifnya sekaligus pengembangan ke depannya tetap terjaga.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh (Oktridarti, 2023) pada perbankan konvensional ditemukan bahwa SIA dan gaya kepemimpinan secara nyata meningkatkan hasil kerja pegawai. Namun, hal tersebut tidak selaras dengan temuan Lestari & Wirajaya (2024) diuraikan bahwasanya efektivitas SIA tidak berdampak signifikan, meskipun pada kinerja pegawai menunjukkan adanya kontribusi yang signifikan dari gaya kepemimpinan. Menyadari adanya perbedaan dalam temuan tersebut menjadi alasan penting bagi penulis untuk melakukan penelitian ini, guna menemukan kondisi spesifik yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor perbankan.

Dari pemaparan sebelumnya, penulis menyadari perlunya dalam mengidentifikasi berbagai variabel yang mampu memberikan dampak signifikan yang nyata terhadap efektivitas kinerja karyawan. Keinginan untuk memperkaya wawasan keilmuan turut menjadi pendorong peneliti dalam menjalankan penelitian terkait **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sumut”**

I.2 Landasan Teori

I.2.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Salsabila et al. (2024) mengemukakan bahwasanya Melalui SIA, setiap transaksi bisnis dapat diproses dan diubah menjadi informasi keuangan yang memiliki nilai guna dan dapat diandalkan. Sistem informasi ini sangat diperlukan oleh berbagai pihak sebelum mengambil sebuah keputusan. Dengan adanya sistem ini, membantu karyawan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan guna mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sistem ini memudahkan karyawan untuk mengakses informasi yang akurat dengan cepat dan tepat, meminimalisasi keterlambatan laporan, ketidaklengkapan data dan kesalahan pencatatan. Selain itu, Sistem ini juga mempercepat proses alur kerja sehingga karyawan bisa tetap fokus dengan tugas-tugas strategis yang memberikan keuntungan tambahan terhadap organisasi. Di era digital ini, penerapan SIA sangat diperlukan untuk membantu mempercepat dalam pengelolaan informasi dan mencegah terjadinya kecurangan yang dapat merugikan perusahaan.

I.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Faktor keberhasilan organisasi tidak lepas dari peran pemimpin, gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai praktik yang diterapkan oleh seorang pimpinan dalam menjalankan fungsi kepemimpinan, meliputi pembimbingan, pengarahan dan komunikasi dengan anggota. Wardhana et al. (2022) menegaskan Efektivitas perilaku dari seorang pemimpin dapat dilihat dari cara mereka menerapkan gaya kepemimpinan mereka dalam memengaruhi anggotanya Yang artinya, ketika mengambil sebuah keputusan seorang pemimpin lebih mengutamakan keputusannya atau lebih memilih untuk berdiskusi dengan anggotanya guna menghasilkan keputusan yang lebih seimbang juga bisa diterima secara adil. Selain itu, dapat juga dilihat dari cara seorang pemimpin dalam mengawasi anggotanya dengan adanya seorang pemimpin apakah karyawan merasa lebih tenang dan terbuka dengan atasan terkait kendala yang sedang dihadapi, ketika seorang pemimpin memiliki sikap yang bijaksana dan peduli maka akan sangat berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan dan membuat karyawan lebih nyaman untuk bekerja namun tetap disiplin dan otomatis membuat kerjanya lebih produktivitas.

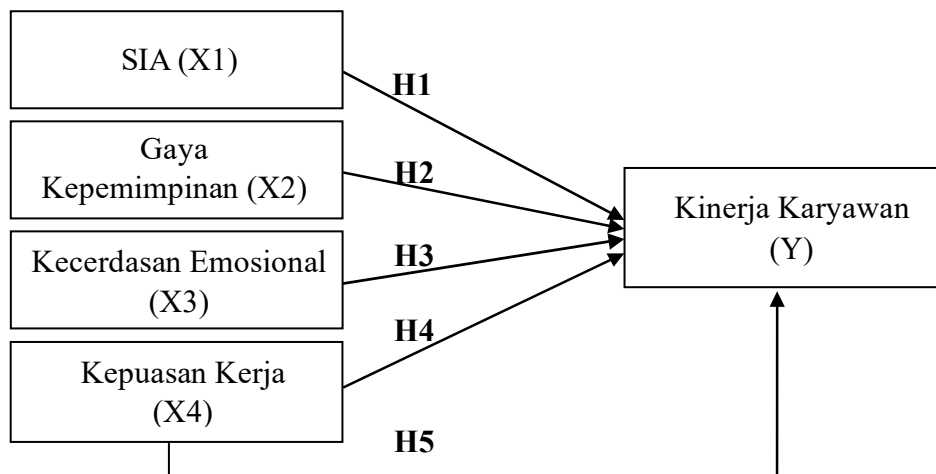
I.2.3 Pengertian Kecerdasan emosional

Kirono & Anwar (2024), menyatakan bahwa kecerdasan emosional artinya keterampilan yang dikuasai oleh individu guna mengenali perasaan pribadi sekaligus empati pada orang lain, menstabilkan kondisi emosional, serta untuk mendorong motivasi pribadi dan relasi antarpribadi. Kondisi ini sangat berperan penting dalam dunia pekerjaan, karyawan yang mampu mengendalikan emosinya biasanya memiliki kesadaran diri (self-awareness) yang tinggi. Hal ini berarti bahwa karyawan sadar akan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Dengan adanya kesadaran diri ini maka akan membuat karyawan mampu dalam proses beradaptasi di lingkungan profesional. Selain itu, kemampuan pengendalian diri (self-regulation) juga sangat diperlukan karena, di lingkungan kerja karyawan sering menghadapi tantangan dalam pekerjaan yang membuatnya merasa tertekan, merasa terbebani oleh tugas dan tanggung jawab, serta stres karena adanya konflik dengan rekan kerja maupun atasan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan pihak perusahaan perlu membuat program pengembangan khusus melalui pelatihan dan pembinaan sebagai strategi yang dapat membantu memaksimalkan potensi karyawan dan mendukung tercapainya kesuksesan perusahaan.

I.2.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Berdasarkan studi Sanjaya et al. (2024), Menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah reaksi emosional yang berasal dari diri seseorang, yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dan menghasilkan suasana positif. Aspek yang paling sering diduga mampu memberikan pengaruh pada kinerja pegawai yaitu gaji. Gaji merupakan salah satu penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap tanggung jawabnya. Oleh karena itu, gaji yang sesuai dengan standar mampu meningkatkan loyalitas karyawan dan membuat karyawan tekun dalam menjalankan kewajibannya. Kondisi lingkungan kerja yang stabil dan hubungan antar karyawan yang harmonis menjadi faktor pendukung yang membuat karyawan merasa puas. Pihak perusahaan juga perlu melengkapi fasilitas yang dibutuhkan karyawan dan memperhatikan lingkungan fisik yang membuat karyawan merasa tenang, nyaman dan mendukung kelancaran proses pekerjaan. Proteksi kerja juga harus menjadi komitmen utama perusahaan untuk meminimalisir potensi kecelakaan dan penyakit karena pekerjaan pada karyawan. Pihak perusahaan yang peduli, selalu memberikan dukungan dan mengapresiasi hasil kinerja karyawan akan membantu mengembangkan potensi karyawan dan membuat karyawan merasa puas atas segala pencapaiannya.

I.3 Kerangka Konseptual



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

I.4 Hipotesis Penelitian

- H1 : Sistem Informasi Akutansi (SIA) memengaruhi Kinerja Karyawan.
- H2 : Gaya Kepemimpinan memengaruhi Kinerja Karyawan.
- H3 : Kecerdasan Emosional memengaruhi Kinerja Karyawan.
- H4 : Kepuasan Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan.
- H5 : Sistem Informasi Akutansi (SIA), Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan.