**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan perkembangan zaman yang dihadapi saat ini yakni pada era globalisasi, memberikan tantangan yang besar bagi suatu organisasi atau perusahaan tentang bagaimana mereka dapat menjalankan bisnis dengan baik dan memberikan kontribusi yang nyata bagi masyarakat. Setiap organisasi pasti menginginkan organisasinya dapat menghasilkan profitabilitas dan dapat bekerja secara efisien dalam rangka mencapai suatu tujuan. Akan tetapi pada era globalisasi saat ini, kita dapat melihat bahwa organisasi tidak hanya ingin memperoleh laba dari usahanya, melainkan bagaimana cara organisasi tersebut mampu bertahan hidup serta mampu bersaing pada era saat ini. Sehingga tujuan memperoleh laba tidak semata-mata menjadi prioritas mereka dalam bisnis.

Banyak perusahaan yang mengalami likuidasi karena mereka tidak mampu bersaing bahkan tidak mampu bertahan hidup pada era saat ini. Dengan begitu banyak persaingan yang ada dan dengan kemajuan bisnis yang pesat saat ini, dapat kita lihat bahwa bisnis itu kejam. Dimana setiap perusahaan dapat saling bersaing, mengungguli perusahaan yang lain bahkan ada yang saling menjatuhkan perusahaan satu dengan lainnya. Sehingga dengan demikian, perusahaan yang ingin atau mampu bertahan hidup yaitu perusahaan yang dapat menunjukkan sikap kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan serta menunjukan sikap yang profesional dalam bisnisnya tanpa ingin memperkaya diri mereka sendiri, melainkan mampu menghidupi semua karyawan-karyawan yang ada. Gaya kepemimpinan dan insentif merupakan contoh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Miftah Thoha (2010:49), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Gaya kepemimpinan merupakan sesuatu yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk berprestasi.

Sedangkan insentif menurut Siagian (2010:268) menjelaskan bahwa insentif diberikan guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya. Insentif adalah suatu sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka.

Hal-hal yang telah dijelaskan diatas mengundang pertanyaan penulis, bagaimana gaya kepemimpinan dan insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Karena masalah yang muncul bukan hanya sekedar dari prosedur yang digunakan perusahaan, sistem informasi akuntansi yang dipakai kurang baik, laporan keuangan yang tidak sesuai serta pengendalian internal perusahaan yang masih belum berjalan dengan baik, melainkan ada faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan dan insentif. Dengan kata lain bahwa akuntansi bukan hanya fokus pada bidang keuangan saja melainkan mulai menyentuh aspek-aspek keperilakuan manusia.

Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari disiplin ilmu akuntansi yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, serta dimensi keperilakuan dari organisasi dimana manusia dan sistem akuntansi itu berada dan diakui keberadaannya. Dengan demikian, definisi akuntansi keperilakuan adalah suatu studi tentang perilaku akuntan atau non akuntan yang dipengaruhi oleh fungsi-fungsi akuntansi dan pelaporan. Akuntansi keperilakuan sangat baik untuk diterapkan oleh setiap perusahaan, khususnya pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk (PT. EPM).

PT. EPM merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi, baik produk dalam negeri maupun luar negeri seperti barang-barang farmasi yang mencakup obat-obatan, kosmetik, alat-alat kesehatan dll. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup besar. Semakin besar perusahaan maka semakin besar juga permasalahan yang silih berganti didalamnya. Permasalahan tersebut datang untuk menguji bagaimana perusahaan tersebut dapat mengatasi permasalahan yang ada, serta bagaimana perusahaan dapat bertahan dalam bisnisnya.

Saat penulis melakukan pengamatan, terlihat jelas bahwa karyawan-karyawan yang ada pada PT. EPM tidak suka dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan sekarang ini*.* Karena, pimpinan sekarang ini cenderung memiliki sikap yang tidak mau menerima kritik, saran ataupun pendapat dari bawahannya, menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa, menganggap bawahan sebagai alat, jarang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil suatu keputusan. Bukan hanya itu saja, pemberian insentif juga sempat mengalami masalah pada bagian akuntansi dan keuangan. Karena, hampir 2 periode terakhir, mereka sudah tidak memperoleh insentif. Hal-hal ini membuat penulis untuk melakukan analisis seberapa besar gaya kepemimpinan dan insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan, dalam hal ini yaitu semua bagian-bagian yang ada pada PT. EPM.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor keperilakuan akuntansi sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan dalam menilai seberapa besar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam keberlangsungan hidup organisasi. Sehingga dengan alasan tersebut, penulis mengambil judul penelitian :

“Analisis Faktor-Faktor Keperilakuan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk.”

1. **Batasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada masalah akuntansi keperilakuan yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan insentif (X2) yang berdampak pada kinerja karyawan (Y).

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang diangkat oleh penulis dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. EPM?
2. Apakah insentif (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. EPM?
3. Apakah gaya kepemimpinan (X1) dan insentif (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. EPM?
4. **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan gaya kepemimpinan (X1) dan insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
4. **Manfaat Penelitian**
5. **Bagi Perusahaan,** penelitian ini diharapkan dapat memberikan kritikan, saran ataupun masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat menjadi bahan evaluasi dalam menjalankan kegiatan usaha tersebut.
6. **Bagi Kampus Politeknik Negeri Manado,** penelitian ini dapat menambah referensi sebagai dasar penelitian yang nanti akan dilakukan selanjutnya dan sebagai pengembangan kurikulum.
7. **Bagi Pembaca,** penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan maupun suatu bentuk penelitian yang berkaitan tentang akuntansi keperilakuan.
8. **Bagi Penulis,** penelitian ini sangat bermanfaat dan dapat menambah wawasan serta pengetahuan tentang akuntansi keperilakuan, didalamnya yaitu faktor-faktor keperilakuan yang mempengaruhi kinerja karyawan.