

BAB II

KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Kualitas Karyawan

Dalam menyajikan sebuah pelaporan keuangan perusahaan, karyawan merupakan aset sumber daya perusahaan dimana karyawan selaku pihak yang bertanggungjawab pada pelaporan keuangan. Karyawan berperan penting selaku Sumber Daya Manusia “SDM” perusahaan, karyawan yang berkualitas dapat diukur dari tingkat pendidikan serta banyaknya pengalaman kerja dibidang keuangan yang nantinya diperkerjakan.

Maka, faktor yang mempengaruhi kualitas karyawan tersebut secara tidak langsung juga mampu mempengaruhi hasil dari pelaporan keuangan perusahaan.

Dengan adanya pelaporan keuangan mampu memberikan informasi yang akurat mengenai laporan, kualitas karyawan, arus kas entitas bermanfaat bagi kalangan pengguna laporan keuangan dalam pembuatan keputusan ekonomi. Laporan keuangan juga menunjukkan hasil pertanggungjawaban manajemen perusahaan atas pengguna sumber daya dipercaya kepada mereka.

2.2 Model Penelitian Terdahulu

Dalam menganalisa dan meneliti terdapat beberapa rujukan acuan peneliti yang pernah diteliti sebelumnya guna melakukan inovasi terhadap penelitiannya, serta mengetahui adanya perbedaan penelitian yang diuji dengan penelitian sebelumnya.

Natalia (2016), berjudul “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan lamanya Bekerja Terhadap Kompensasi karyawan pada PT. MBI Kecamatan Batanghari Leko*

Kabupaten Musi Banyuasin". Analisis dilakukan guna melihat dampak dari tingkat pendidikan, lama bekerja terhadap kompensasi karyawan PT. MBI Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin. Metode analisis skripsi adalah *field research* yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner disebarluaskan kepada responden yang mana terdapat beberapa pertanyaan. Karakteristik yang dijadikan sampel ialah karyawan. Analisis menggunakan data kuantitatif diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa secara persial (uji t) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independent berpengaruh positif terhadap variabel dependent karena memiliki hitung yang besar dari t ($374,176 > 3,15$) dan nilai signifikan dibawah taraf signifikansi 0,05.

Wulansih (2014), berjudul "*Analisis Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitasnya Kerja Karyawan Pada Perusahaan Funiture Cv. Mugiharjo Kragilan Boyalali*". Penelitian berdasarkan karakter responden sampel dipakai, semua karyawan bekerja diperusahaan *furniture* CV. Mugiharjo ialah laki-laki. Sedangkan jika dilihat dari tingkat pendidikan, separuh total karyawan bekerja diperusahaan *furniture* CV. Mugiharjo adalah lulusan SMA.

Hasil analisis menggunakan teknik uji t, diketahui bahwa pada pengujian hipotesis pertama, hanya berhubungan variabel pengalaman kerja berhasil membuktikan pengaruhnya secara persial terhadap produktivitas kerja hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai t hitung (4,070) lebih besar dari pada tabel (2,000), serta perolehan nilai signifikan (0,000) yang lebih kecil dari pada taraf signifikan digunakan (0,05). Sedangkan variabel tingkat pendidikan tidak

berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja dikarenakan kegiatan produksi terfokus pada tingkat pengalaman yang miliki oleh karyawan sedangkan tingkat pendidikan karyawan hanya digunakan pada proses recruitment sebagai metode pemfilteran karyawan. Akan tetapi perolehan nilai pengujian dengan uji t tersebut membuktikan hipotesis kedua menyatakan bahwa pengalaman kerja karyawan merupakan faktor paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diperusahaan *furniture* CV. Mugiharjo.

Riyanto (2013), berjudul "*Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Sarana Informasi Bermutu*". Analisis bertujuan guna menyelidiki efek pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bekerja di PT. Golbal Sarana Informasi Bermutu.

Teknik penelitian ialah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan korelasi statistik regresi berganda dengan tujuan menganalisis pengaruh kedua variabel bebas (Pendidikan dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Sampel berjumlah 240 responden, hasil penelitian menunjukan bahwa dari analisis tersebut menghasilkan nilai signifikan positif. Dua variabel independen tersebut, pendidikan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Arfin (2012) dengan judul "*Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Bersaing pada Perusahaan Batu Bara di Provinsi Kalimantan Tengah*". Pendidikan berpengaruh atas kemajuan dan daya saing perusahaan entitas. Maksud penelitian yakni menganalisa dan membuktikan terdapat efek pendidikan dan pengalaman kerja atas kesanggupan bersaing karyawan perusahaan. Variabel pendidikan diukur dengan lamanya masa studi

dalam tahun, variabel pengalaman kerja diukur tahun dan kemampuan bersaing dengan masa tunggu mendapatkan pekerjaan dalam bulan. Populasi penelitian ialah semua karyawan berjumlah 67,529 orang. Sampel sebanyak 14 perusahaan yang dipilih *“Purposive Sampling Area”* jumlah sampel karyawan sebanyak 150 responden menurut formula Slovin. Data penelitian *“Accidental Sampling”* teknik pengumpulan data digunakan instrument kuesioner terstruktur tertutup. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial hanya variabel pendidikan berpengaruh signifikan dan negative terhadap kemampuan bersaing. Namun secara simultan variabel pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan bersaing. Kesimpulannya, tinggi rendahnya kemampuan bersaing dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman kerja karyawan.

Astono (2013), berjudul *“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah”*. Analisis guna mengetahui dampak pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja dinas pekerjaan umum provinsi kalimantan tengah. Studi juga termasuk studi observasi dan kuesioner dengan sampel 117 karyawan. Data terkumpul diolah menggunakan validitas dan realibilitas. Penelitian menunjukkan pengalaman kerja, tingkat pendidikan gaya kepemimpinan dan dampak kinerja disiplin memiliki pengaruh positif dalam PU Provinsi Kalimantan Tengah.

Basuki (2009), berjudul *“Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja kinerja karyawan PT. Hamudha Parima Media Boyolali Tahun 2009”*. Penelitian disimpulkan (1) pengaruh signifikan gaya kepemimpinan (X1)

terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Hamudha Parima Media Boyolali tahun 2009, karena r hitung lebih besar r tabel atau $0,436 > 0,361$ pada taraf signifikansi 5%. (2) pengaruh signifikan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Hamudha Parima Media Boyolali tahun 2009, karena r hitung lebih besar dari r tabel atau $0,399 > 0,361$ pada taraf signifikansi 5%. (3) pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hamudha Parima Media Boyolali tahun 2009, karena F hitung lebih besar dari F Tabel atau $5,844 > 3,35$ pada taraf signifikansi 5%. Sumbangan relative (SR %) gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 55,30% dan sumbangan relative (SR %) pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 44,70. Sedangkan Sumbangan efektif (SE %) gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 16,71% dan Sumbangan efektif (SE %) pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 13,50%. Dari persamaan regresi yang diperoleh yaitu $25,430 + 0,334 + 0,543 \times X_2$ rata-rata kinerja karyawan (Y) diperkirakan akan meningkat maupun menurun sebesar 0,334 untuk setiap ada peningkatan atau penurunan satu unit gaya kepemimpinan (X1) dan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,543 untuk setiap ada peningkatan atau penurunan satu unit pengalaman kerja (X2).

Sholihin (2019), dengan judul “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan AMA YP Yogyakarta dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*”. Analisis ini bertujuan guna mengetahui adanya pengaruh tingkat kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi atas kinerja karyawan AMA YPK Yogyakarta. Berdasarkan hasil

penelitian ini variabel independen Kepemimpinan (X1) positif sebesar 0,357.

Maknanya apabila kepemimpinan meningkat maka diikuti oleh motivasi kerja karyawan semakin baik. Budaya Organisasi (X2) bernilai positif sebanyak

0,330. Artinya budaya organisasi semakin meningkat maka motivasi kerja karyawan juga semakin baik. Kompensasi(X3) bernilai positif sebesar 0,303.

Artinya apabila kompensasi semakin mengikat maka motivasi kerja karyawan semakin baik pada Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta (AMA YPK Yogyakarta).

Nahdluddin (2015), dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*".

Penelitian ini bertujuan guna menyelidiki dampak motivasi kerja, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Jaya Kota Tegal. Populasi dan sampel penelitian yaitu pada seluruh karyawan PT. Asaputex Jaya Kota Tegal dibidang finishing sebanyak 73 orang.

Teknik data menggunakan wawancara dan kuesioner, metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program IBM SPSS Statistics 21. Hasil penelitian menunjukan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja, ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja, dan ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Dapat disimpulkan penelitian ialah motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wirawan (2016), berjudul “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Analisis bertujuan guna memperoleh temuan eksplanatif teruji mengenai pengaruh (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (2) pengalaman kerja terhadap kualitas karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur. Subjek penelitian ialah seluruh karyawan PT. Mandiri Tri Makmur dan populasi dalam penelitian berjumlah 48 karyawan. Temuan penelitian mengungkapkan terdapat pengaruh positif (1) tingkat pendidikan atas pengalaman kerja pada PT. Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. (2) tingkat pendidikan berpengaruh positif atas kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. (3) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja.

Putri (2016) topik yang diangkat ialah “*Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo*”. Penelitian bertujuan guna menyelidiki hubungan pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Jenis penelitian ini ialah asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Analisis data menunjukkan (1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja (2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja (3) jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja (4) pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Maharani (2015) dengan judul “*Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik*”. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui adanya pengaruh internal control pada kualitas kinerja karyawan berdasarkan divisi pelayanan medis dirumah sakit jember klinik. Temuan penelitian ini (1) lingkungan internal control menghasilkan t sebesar 2,064 (2) informasi dan komunikasi dengan nilai t hitung 2,190 (3) pemantauan dengan nilai t hitung 2,596 dimana semua variabel nilai t hitung lebih besar dari t tabel itu artinya lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Karyawan

2.3.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Karyawan

Pendidikan merupakan proses pembentukan prilaku dan karakter mendewasakan seseorang melalui upaya pelatihan maupun pengajaran. Menurut John Suprihanto mengatakan pendidikan atau pelatihan merupakan proses pembinaan pengetahuan terhadap aturan terorganisasikan dengan mengutamakan kejujuran, pembinaan dan ketrampilan. Sedangkan pengertian pendidikan menurut Wijaya (2012) ialah memperluas kemampuan berfikir para pegawai, serta meningkatkan kemampuan dalam mengeluarkan gagasan-gagasan pada karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Terdapat dua aspek pendidikan antara lain pendidikan bersifat non formal dan pendidikan yang bersifat informal. Pendidikan bersifat non formal berkaitan segala sesuatu yang menyangkut perkembangan manusia melalui perkembangan

keterampilan, pikiran, perasaan, bahkan pada perkembangan iman manusia.

Jenjang pendidikan atau istilah lain ialah langkah pendidikan ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Tingginya pendidikan seorang

karyawan menunjukkan tingkat pengetahuan dalam pemahaman mengenai tugas yang akan dihadapi secara efisien dan profesional. Pengetertian dan pemahaman karyawan dalam pelaksanaan kerja sangat menentukan hasil kualitas karyawan

yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Dengan tingkat pendidikan formal yang dimiliki karyawan dibidang keuangan maka akan lebih mudah mengerti dan memahami pada saat melakukan pekerjaan. Dengan demikian semakin tinggi

jenjang pendidikan dimiliki karyawan dan latar belakang pendidikan akuntansinya maka akan sangat membantu dalam membuat sebuah laporan keuangan.

H_1 : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kualitas karyawan

2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Karyawan

Jika seorang karyawan memiliki latar belakang pengalaman kerja berdasarkan berapa lama karyawan tersebut bekerja dibidang pekerjaan yang yang pernah didudukinya, menandakan karyawan tersebut siap menerima jabatan

barunya. Pengalaman karyawan dalam bekerja akan menunjukkan kualitas karyawan dalam kemampuan bekerjanya. Menurut (Knoers & Haditono, 2009 dalam Asih, 2012) Pengalaman sebuah proses pembelajaran dan perkembangan

guna meningkatkan potensi kemampuan karyawan dalam berprilaku sesuai dengan pendidikan yang bersifat formal maupun pendidikan informal atau kata

lain sebagai proses seseorang dalam bertingkah laku. Suatu pembelajaran juga

mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek.

Purnamasari (2011) menyimpulkan karyawan berpengalaman kerja tinggi akan menghasilkan kualitas karyawan yang unggul serta mampu menemukan kesalahan, memahami kesalahan dan mencari solusi agar bisa teratasi. Pendidikan serta pengalaman sering dilakukan secara bersamaan, karena kombinasi antara keduanya mampu menghasilkan kemampuan karyawan guna menjalankan kinerja perusahaan. Karyawan yang telah berpengalaman mereka telah mampu mempraktekkan teori yang pernah dipelajari pada saat mereka masih berada dipendidikan formal. Dengan demikian perpaduan antara keduanya akan lebih meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam aktivitasnya.

H_2 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas karyawan

2.3.3 Pengaruh *Internal Control* terhadap Kualitas Karyawan

Perusahaan berdiri berdasarkan tujuan yang ingin dicapai oleh pihak terkait. Guna mencapai tujuan terebut, maka seluruh pihak yang terkait dalam perusahaan harus menjelaskan kepada seluruh karyawan maupun pihak yang bertanggung jawab baik dalam mencapai tujuan perusahaan disebut sebagai control. Hery (2013:159) *internal control* sebagai kebijakan dan prosedur yang telah dibuat oleh perusahaan guna melindungi aset usaha dari segala tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan akurat, serta memastikan bahwa semua peraturan hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.

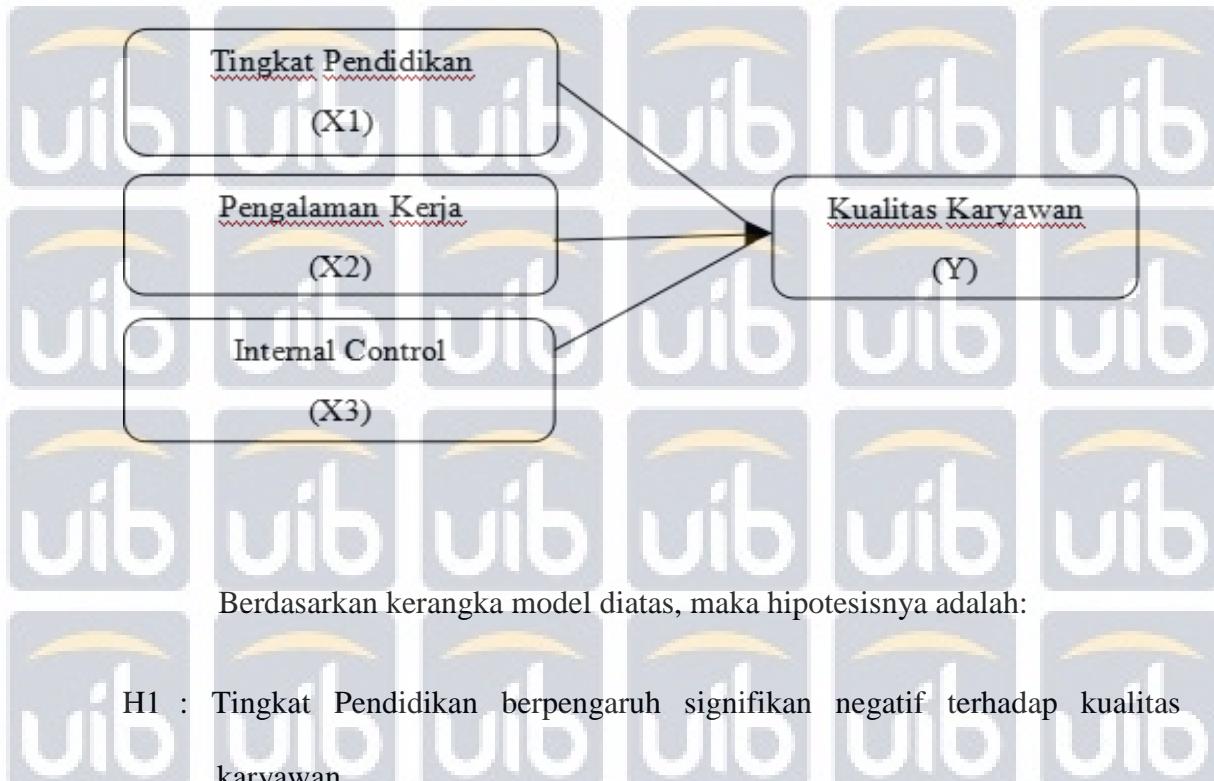
American Institute of Certified Public Accountants (ACIPA). *Internal control* meliputi semua struktur diperusahaan ketentuan terkoordinasi mampu mengamankan aset kekayaan perusahaan, memeriksa ketelitian dan kejelian karyawan dan seberapa akuratnya data akuntansi yang dapat dipercaya serta ditaatinya kebijakan perusahaan yang telah diterapkan perusahaan tersebut. Maka kesimpulannya *internal control* merupakan fungsi pihak manajemen perusahaan yang bertujuan guna mengarahkan segala kegiatan perusahaan agar berjalan berdasarkan dengan apa yang telah ditetapkan serta upaya perusahaan guna membandingkan prestasi kinerja karyawannya. Oleh karenanya apabila disambungkan dengan laporan keuangan, perusahaan harus memperhatikan internal control dalam melancarkan operasi dan efisiensi kebijakan-kebijakan manajemen perusahaan.

H_3 : *Internal control* berpengaruh terhadap kualitas karyawan

2.4

Kerangka Konseptual dan Perumusan Hipotesis

Dari uraian permasalahan diatas, variabel yang diuji dalam analisis ialah variabel dependen peneliti ialah kualitas karyawan (Y) variabel independen tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan internal control (X). Kerangka pikir disusun guna memperjelas dan membantu peniliti dalam proses sebagai berikut :



H1 : Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan negatif terhadap kualitas karyawan.

H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas karyawan.

H3 : *Internal Control* berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas karyawan.

Pada dasarnya kantor galangan atau shipyard dikota batam dalam menyajikan pelaporan keuangan perusahaan bisa dilihat dari penyebab pengaruhnya kualitas kinerja karyawan yaitu tingkat pendidikan sebelum karyawan tersebut bekerja, perusahaan menjadikan pengalaman kerja sebagai acuan dalam penempatan posisi. Serta *internal control* pada saat melaporkan keuangan berdasarkan ketepatan waktu sehingga nantinya menghasilkan pelaporan keuangan berkualitas dan akurat.