

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mendengar kata globalisasi, yang terbayang adalah suatu masa yang mengarah pada sifat global atau menduniannya berbagai macam produk dan layanan. Dari sisi teknologi dapat kita lihat bahwa perkembangan terjadi sedemikian pesatnya dan dinikmati oleh hampir seluruh lapisan masyarakat. Bahkan jumlah elektronik yang dibawa oleh seorang pengusaha muda sekarang ini, mulai dari komputer *laptop*, agenda elektronik *palmtop*, *handphone*, bahkan sampai jam tanganpun memiliki kemampuan yang canggih. Terlepas dari dampak positif dan negatifnya, peralatan elektronik yang semakin canggih dan kecil ukurannya akan terus melancarkan serbuan ke dalam kehidupan manusia sehari-hari.

Globalisasi menciptakan apa yang disebut sebagai lingkungan vortikal dimana setiap perusahaan diibaratkan sebagai pemain yang harus bertanding di atas tanah yang terus bergoyang. Tanah yang terus bergoyang adalah lambang sebuah ketidakpastian. Hal itu berarti peluang usaha akan menjadi semakin sulit dan kemungkinan gagal akan menjadi semakin besar. Salah satu strategi yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk dapat memenangkan kompetisi di era yang penuh gejolak ini adalah dengan penguasaan teknologi untuk menghasilkan produk barang maupun jasa. Salah satu ciri dari persaingan ekonomi skala global masa kini adalah semakin pentingnya penguasaan teknologi untuk menghasilkan produk barang maupun jasa. Harus diakui bahwa model bisnis berbasis teknologi merupakan model yang paling dominan di masa kini yang juga masih menjanjikan di masa depan.

Bagi perusahaan, globalisasi merupakan suatu tantangan bagaimana agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam memperkenalkan produk barang maupun jasa yang dimilikinya. Globalisasi mengakibatkan

dibukanya cabang-cabang dan *outlet-outlet* produk berbagai barang dan jasa di berbagai tempat yang berbeda.

Bagi pihak manajemen perusahaan, dengan dibukanya berbagai cabang dan *outlet* diberbagai tempat, maka dibutuhkan suatu sistem informasi yang tepat agar mereka dapat memberikan petunjuk aktual tentang kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh setiap cabang atau setiap outlet.organisasi atau perusahaan.

Di tengah lajunya kemajuan industri yang berbasis teknologi telekomunikasi dan informatika, informasi yang cepat dan akurat semakin menjadi kebutuhan pokok para pengambil keputusan. Informasi merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan oleh setiap manajemen untuk melakukan pengambilan keputusan. Sedangkan sistem informasi bertujuan untuk memasok segala kebutuhan informasi bagi mereka yang membutuhkannya. Sistem informasi yang tepat akan membantu kebijakan level manajerial dalam hal program-program dan rencana-rencana operasional serta sasaran yang akan dicapai oleh perusahaan.¹

Dalam buku yang berjudul *Sistem Informasi Akuntansi Analisis, Desain & Pemrograman Komputer* yang ditulis oleh Teguh Wahyono menyatakan bahwa sistem informasi juga berdampak luas kepada masyarakat dan karyawan perusahaan baik secara positif maupun negatif. Dampak positif seperti karyawan yang terbiasa dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dengan cara manual sekarang dibantu dengan menggunakan sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi. Dilihat dari segi waktu pekerjaan menjadi lebih cepat. Karena dengan semakin baik kinerja para karyawan, diharapkan mampu memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Sedangkan dampak negatif seperti, akan terdapat penurunan kinerja karyawan apabila penggunaan sistem informasi akuntansi yang terlalu rumit, disertai daya kerja karyawan yang rendah.

¹Teguh Wahyono, *Sistem Informasi Akuntansi Analisis, Desain & Pemrograman Komputer*, Andi Offset, Yogyakarta, 2004, hlm. 1-3.

Sistem Informasi Akuntansi dapat didefinisikan sebagai suatu komponen organisasi yang mengumpulkan, mengklasifikasikan, mengolah, menganalisis, dan mengkomunikasikan informasi finansial dan pengambilan keputusan yang relevan kepada pihak di luar dan di dalam perusahaan.²

Sistem Informasi Akuntansi juga dapat diartikan sebagai kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi. Sehingga pelaksanaan sistem yang handal harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya.³

Sistem informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi. Sehingga suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dengan melihat banyak faktor salah satunya yaitu melihat baik buruk kinerja dari karyawan.⁴

Penurunan kinerja berdampak pada perusahaan yang akan mengganggu stabilitas perusahaan antara lain: mengganggu kinerja karyawan yang lain dan mengalami keterlambatan pada proses pembuatan laporan yang membuat perusahaan akan sulit untuk lebih maju seperti pada fenomena yang terjadi di PT. SUCOFINDO.

Kasus penurunan kinerja karyawan di PT. Superintending Company of Indonesia atau lebih dikenal dengan sebutan PT. SUCOFINDO (Persero) Cabang Bandung, merupakan perusahaan yang memberikan jasa inpeksi, supervise pengkajian dan pengujian dalam bidang *Agriculture Sector, Customer dan Industrial Product Sector, Financial and Investment Sector, Oil and Gas Sector.*

² Teguh Wahyono, Ibid., hlm. 13.

³ George, William, *Sistem Informasi Akuntansi*, INDEKS Kelompok Gramedia, Jakarta, 2001, hlm. 1.

⁴ Eny Parjanti, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Paradigma. Vol. 12, No. 01, 2014, hlm. 57.*

Dalam hal ini, Sucofindo yang memberikan persetujuan berupa sertifikat yang termasuk produk Sucofindo apakah hal-hal tersebut diatas memang layak digunakan dan dikembangkan atau tidak.

Pada awalnya perusahaan Sucofindo (Persero) Cabang Bandung untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam penggajian dengan menggunakan program Lotus. Yang dimulai dari pengisian data penggajian sampai proses pencetakan laporan, penggunaan program Lotus di perusahaan Sucofindo (Persero) Cabang Bandung, yang dimaksudkan untuk memudahkan pekerjaan karyawannya dan lebih mengefisiensikan waktu para karyawan, ternyata tidak terjadi. Malah sebaliknya, bersamaan dengan penerapan program Lotus, terjadi penurunan kinerja karyawan yang ditandai oleh: adanya kesalahan dalam penghitungan gaji dan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lama sehingga pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan tidak maksimal.⁵

Dari fenomena di atas penurunan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kesalahan dalam pemakaian sistem informasi akuntansi yang tidak sesuai dengan perusahaan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pelaporan dan mengakibatkan pemakai sistem mengalami kesalahan dalam proses perhitungan.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁶

⁵ <http://www.Tempo.co/read/news/2006> (09 November 2017)

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 7.

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi.⁷

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil apa yang dicapai individu tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, serta keterampilan yang digunakan oleh individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.⁸

Karyawan merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundur perusahaan ditentukan oleh keberadaan karyawan. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan tugasnya, sebagai usaha kinerja yang baik.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan juga merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi dan pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi kerja dari pemimpin dan didukung oleh sistem informasi yang memadai. Sukses atau tidaknya karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

⁷ Wibowo, *Ibid.*, hlm. 47.

⁸ Fahmi Rizaldi, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya", *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*. Vol. 4 No. 10, 2015, hlm. 3.

Selain didukung oleh sistem informasi yang memadai, untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dibutuhkan pemberian dorongan atau motivasi terhadap karyawan. Hal tersebut akan dapat memberikan stimulus terhadap kinerja pada setiap individu di suatu perusahaan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setawan menyatakan bahwa motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan.⁹ Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Menurut Robert Heller sebagaimana dikutip dalam buku Manajemen Kinerja yang ditulis oleh Wibowo, ia menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan seorang pemimpin perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Seperti halnya di Koperasi Karyawan Pura Group. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis, bahwa di Koperasi Karyawan Pura Group masih sering dijumpai karyawan yang datang terlambat dan absen tanpa surat ijin, sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi kerja oleh karyawan yang pada akhirnya berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Untuk mendorong karyawan agar tetap berprestasi dan bekerja sesuai yang diinginkan oleh perusahaan, maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan di tempat bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positif dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, kinerja dapat

⁹ Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Divisi Operasi PT. Pusri Palembang", *Jurnal Psikologi Islami*. Vol. 1. No. 2. 2015, hlm. 43-53.

ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Ankabut (29) ayat 6 berikut:¹⁰

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ

Artinya: “Dan barang siapa yang berjihad, maka sesungguhnya jihadnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari alam semesta”. (QS. Al-Ankabut: 6)

Ayat diatas menjelaskan bahwa seseorang yang sungguh-sungguh berjuang (berjihad) yang merupakan salah satu aspek dari kerinduan menemui Allah, pada hakikatnya perjuangan tersebut berguna untuk orang itu sendiri, bukan untuk Allah. Inti dari jihad adalah sabar, baik jihad dalam memerangi musuh maupun jihad dalam mengendalikan nafsu.¹¹ Seseorang karyawan tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut meskipun pekerjaan tersebut dapat selesai dikerjakan, namun tidak membuahkan hasil yang memuaskan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eny Parjanti (2014), Fahmi Rizaldi (2015), dan Kiki Cahaya Setiawan (2015) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasi bahwa semakin baik sistem informasi di suatu organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Koperasi yang menjadi tempat penelitian adalah Koperasi Karyawan Pura Group yang beralamat di Jalan Kresna Tanjung Karang Kudus. Koperasi Karyawan Pura Group ini memiliki jumlah anggota sebanyak 6.820 orang pada tahun 2015 dan pada tahun 2016 mengalami kenaikan anggota sebanyak 59 orang sehingga jumlah anggota menjadi 6.879 orang. Sedangkan jumlah karyawan koperasi pada tahun 2016

¹⁰ Al-Qur'an Surat Al-Ankabut ayat 6, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Departemen Agama RI, Menara Kudus, Kudus, 2006, hlm. 396.

¹¹ www.ibnukatsironline.com (9 November 2017)

sebanyak 56 orang, yang terdiri dari 1 orang karyawan perusahaan yang diperbantukan, 46 orang karyawan tetap, 4 orang karyawan kontrak, dan 5 orang karyawan outsourcing.¹²

Koperasi Karyawan Pura Group merupakan salah satu koperasi yang sudah menerapkan sistem informasi akuntansi. Namun, masih sering dijumpai kesalahan dalam pemakaian sistem informasi akuntansi sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pelaporan dan kesalahan dalam proses perhitungan. Di sisi lain, karyawan pada Koperasi Pura Group mengalami masalah pada motivasi kerja. Karyawan cenderung terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaannya karena kurangnya motivasi pada diri karyawan. Selain itu karyawan sering datang terlambat dan absen tanpa surat ijin sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Koperasi Karyawan Pura Group)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi Secara Signifikan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Kopkar Pura Group?
2. Apakah Motivasi Secara Signifikan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Kopkar Pura Group?
3. Apakah Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Kopkar Pura Group?

¹² Rapat Anggota Tahunan Tahun Buku 2016 Koperasi Karyawan Pura Group, hlm. 5-6.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Sistem Informasi Akuntansi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kopkar Pura Group.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kopkar Pura Group.
3. Untuk mengetahui apakah Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kopkar Pura Group.

D. Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sesuai dengan tujuan penelitian diatas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan teoritis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kopkar Pura Group.
- b. Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan disiplin ilmu ekonomi, khususnya ilmu akuntansi serta studi aplikasi dengan teori-teori serta literatur-literatur lainnya dengan keadaan sesungguhnya yang ada di perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan praktis mengenai pengaruh sistem informasi

akuntansi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta masalah operasional perusahaan di lapangan untuk melengkapi pengetahuan teoritis yang didapat diperkuliahan.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran dan pandangan mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk menentukan suatu kebijakan dalam menjalankan atau melaksanakan kepemimpinan selanjutnya.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan tentang sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian-penelitian yang sejenis.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, surat pernyataan keaslian, halaman otto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan abstraksi.

2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari beberapa bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang asal, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini meliputi landasan teori ketiga variabel, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan perumusan

hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, tata variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi hasil penelitian terdiri dari gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi angket, hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji asumsi klasik, teknik analisis data, analisis dan pembahasan serta implikasi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat pendidikan.