

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan - perusahaan untuk dapat lebih bersaing, perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan berlomba- lomba untuk memenangkan persaingan. Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan di tengah persaingan yang ketat. Salah satu yang paling berpengaruh dalam perusahaan di tengah persaingan yang ketat seperti ini yaitu kinerja karyawan.

Pengertian kinerja (*performance*) menurut Moehirono (2012) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dalam kelompok atau organisasi (Mahrus dalam Alannita dan I Gusti,2014). Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangatlah mempengaruhi hasil yang akan didapat oleh perusahaan tersebut.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya. Semua pemberi kerja menginginkan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Bagaimanapun, sistem kinerja yang efektif meningkatkan kemungkinan kinerja yang efektif akan terwujud. Sistem management kerja menurut Mathis (2011) terdiri atas proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan atas kinerja karyawan. Sistem kinerja harus melakukan hal-hal berikut: menyediakan informasi bagi karyawan mengenai kinerja mereka, menjelaskan apa yang diharapkan organisasi, mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pengembangan, serta mendokumentasikan kinerja untuk catatan personal. Bahkan karyawan yang mempunyai maksud baik sekalipun tidak selalu mengetahui apa yang diharapkan atau bagaimana meningkatkan kinerja mereka, yang menyebabkan jenis sistem manajemen kinerja dibutuhkan

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yang sangat berpengaruh . Dalam penelitian ini ada beberapa faktor yang digunakan yaitu penerapan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan, jalannya sistem pengendalian internal, kompleksitas tugas yang diberikan pada karyawan, dan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut. Semua perusahaan di dunia ini, membutuh suatu informasi untuk menjalankan bisnisnya.

Untuk itu sebuah perusahaan harus mendapatkan informasi yang tepat dan akurat informasi juga dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam suatu perusahaan. Informasi yang tepat dan akurat tak luput dari adanya penerapan suatu sistem informasi dalam perusahaan tersebut. Salah satu sistem informasi yang diterapkan yaitu sistem informasi akuntansi. Penerapan sistem

informasi akuntansi pada perusahaan bukan hanya akan menghasilkan informasi yang tepat dan akurat namun penerapan tersebut juga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sistem yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan. Semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi yang meliputi: mudah digunakan, akses yang cepat, handal, fleksibel, dan aman melindungi data pengguna maka pengguna sistem akan merasa puas (Kasandra dalam Ika Listiana 2017).

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang agar manajemen mendapat keyakinan yang memadai bahwa perusahaan tersebut mencapai tujuan. Dari pengertian para ahli bahwa sebuah sistem pengendalian internal digunakan untuk membantu memantau kegiatan di dalam lingkup perusahaan (Arens et al dalam Farisa, Septarina & Siti, 2015). Pengendalian internal dalam perusahaan sangat penting, dikarenakan semakin besar perusahaan, maka tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut akan semakin tinggi. Oleh karena itu, diperlukan pengendalian internal yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hariani, dkk dalam Dewa Made & Ida Bagus (2016) menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya dalam mewujudkan strategi organisasi. Menurut Yamin dalam Dewa Made & Ida Bagus (2016:802) karena budaya organisasi merupakan

kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku dan diikuti oleh para anggota dalam organisasi, maka budaya organisasi akan memberikan suasana psikologis bagi semua anggota, bagaimana mereka bekerja, bagaimana berhubungan dengan atasan maupun rekan sekerja dan bagaimana menyelesaikan masalah merupakan wujud budaya yang khas bagi setiap organisasi.

Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Achmad Budiono, dkk 2016).

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya (Moeheriono dalam Arisni Mardikawati, 2016).

Dari uraian di atas, maka ingin diadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Mandiri Taspen Cabang Semarang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana dengan paparan pada latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini hanya difokuskan pada kinerja karyawan dalam perusahaan. Adakah pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, kepemimpinan, budaya organisasi dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi, kepemimpinan, budaya organisasi, kompleksitas tugas dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1.5.2.1 Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih dalam tentang sistem informasi akuntansi, Kepemimpinan, budaya organisasi, kompleksitas tugas serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

1.5.2.2 Bagi Universitas AKI

Sebagai bahan referensi di perpustakaan Universitas AKI serta menambah informasi mengenai sistem informasi akuntansi, Kepemimpinan, budaya organisasi, kompleksitas tugas serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

1.5.2.3 Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak SDM untuk membantu manager dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan

1.6 Sistematika penulisan

Untuk mengetahui secara jelas isi dari skripsi ini maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut :

Bab I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan secara garis besar mengenai hal-hal yang akan dibahas dalam skripsi ini, yang meliputi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang memperkuat penelitian yang akan dilakukan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ketiga akan diuraikan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini. Sub bab dari metode penelitian ini adalah variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai sejarah singkat, visi & misi struktur karyawan dan budaya kerja

BAB V : PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian yang membahas mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data serta pembahasan hasil penelitian dan interpretasi hasil

Bab VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dari hasil keseluruhan penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan yang ada dalam penelitian, dan saran-saran perbaikan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Budion , Azis Fathoni, & Maria M Minarsih. 2016. Pengaruh Good Governace, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro yang Berkedudukan di Semarang.
- Ananta Budi Lasso & Sutjipto Ngumar. 2016. Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Brother Silver.
- Eny Parjanti, Kartika Hendra & Siti Nurlela .2014. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Karyawan.
- Fahmi Rizaldi & Bambang Suryono. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Kelima.
Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ika Listiana. 2017. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada KSPPS Bina Insan Mandiri.
- Jogiyanto. 2010. “Pedoman Survei Kuesioner”. BFFE: Yogyakarta.
- Mulyadi, 2008. Sistem Akuntansi. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Penerbit Salemba
Empat. Jakarta
- Porwani, Sri. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Tambang Batubara Bukit Asam (PERSERO) Tanjung Enim.
Orasi Bisnis Edisi ke-2. Vol. 11; No.2.
- Santoso, Singgih. 2007. *Statistik Deskriptif: Konsep dan Aplikasi dengan Microsoft Exel dan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

Bandung: Alfabeta. Suwarsih, Asri. 2010. Pengaruh Budaya

Organisasi , Gaya Kepemimpinan dan
Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Good Governance Serta
Dampaknya
Pada Kinerja Manajerial (Studi pada Universitas Jendral
Soedirman)”. *Skripsi*