

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era perekonomian global saat ini 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. Perkembangan dan kemajuan teknologi telah mengharuskan perusahaan atau instansi agar dapat melakukan perubahan dan menyesuaikan untuk dapat mendukung dan menjalankan visi, misi dan tujuan yang akan dicapai. Sumber daya manusia memiliki peran untuk menjalankan aktivitas dan meningkatkan kinerja atau kemajuan pada instansi.

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. Berkembangnya instansi tidak dapat lepas dengan adanya sebuah kinerja, setiap karyawan harus memiliki kinerja yang bagus agar tujuan utama instansi bisa tercapai. Riniwati (2016) mendefinisikan kinerja

sebagai proses dimana individu dalam bekerja menghasilkan suatu pemikiran atau produk dalam menciptakan tujuan yang sedang dikerjakan. Dampak kemajuan suatu instansi pasti terpengaruhi kinerja pekerja. Kinerja karyawan yang baik dapat menciptakan suatu yang baik juga pada berkembangnya suatu perusahaan atau instansi. Sebaliknya jika kinerja karyawan kurang baik maka akan berdampak kurang baik juga. Hasil kinerja pegawai dilihat berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja, serta kerjasama dalam mencapai tujuan yang akan ditetapkan. Menurut Fahmi (2018) Kinerja merupakan suatu hasil yang didapat oleh organisasi, baik organisasi itu berorientasi laba atau tidak berorientasi laba yang dihasilkan pada jangka waktu tertentu.

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, kompetensi karyawan karyawan, dan disiplin kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Semua perusahaan di dunia ini, membutuhkan 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.

Selain itu, kontributor utama pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan adalah tingkat kompetensi setiap karyawan.. Setiap orang memiliki kompetensi yang berbeda-beda karena memiliki kemampuan atau keterampilan tersendiri. Hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan menurut Suharsaputra (2010) menjelaskan bahwa faktor kemampuan atau kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena

dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja karyawan pun akan tercapai. Disisi lain dengan kemampuan karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja tidak dapat tercapai. Sedangkan Menurut Spencer wibowo (2017) kompetensi merupakan semua struktur, perspektif, niat, kemampuan, informasi, tingkah laku atau kualitas individu lainnya yang signifikan untuk melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat mengenali pelaksanaan normal dan pelaksanaan yang tidak tertandingi.

Dalam mencapai keberhasilan perusahaan atau instansi juga harus memiliki pegawai yang mempunyai sikap disiplin kerja yang bagus dengan itu setiap pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang telah ditetapkan, serta menaati peraturan yang ada pada instansi itu. Disiplin kerja menurut Hartatik (2014) merupakan sarana yang dengannya suatu organisasi dapat terus eksis. Karyawan akan mematuhi semua peraturan jika disiplin, memungkinkan pekerjaan dilakukan harus sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja adalah sarana yang dipakai manajer untuk dapat berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat mengubah perilakunya. Hal tersebut juga bertujuan agar karyawan lebih sadar dan mau mengikuti seluruh peraturan instansi serta norma sosial. Penerapan disiplin kerja pada seorang karyawan perlu diterapkan instansi salah satu nya dengan memberikan program orientasi yang menjelaskan secara terperinci tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang wajib dipenuhi seluruh pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu mempunyai hasil yang berbeda diantaranya adalah Penelitian yang dilakukan Pramularso (2018) dan Adam, dkk (2021) memperoleh hasil bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sedangkan penelitian Yulianty, dkk (2018) bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Husain (2018), Yantika, dkk (2018) dan Nurjaya, dkk (2021). Bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan. Hal tersebut berarti jika pada disiplin kerja yang dimiliki para pegawai tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang dicapai pegawai tersebut juga akan lebih meningkat. Sedangkan menurut penelitian Muna dan Isnawati (2022) berdasarkan hasil analisis disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern, Kompleksitas Tugas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh jalannya sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

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

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja.
2. Pengaruh jalannya sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

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

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 danPengendalian Intern Terhadap Penerapan Good Governace Serta DampaknyaPada Kinerja Manajerial (Studi pada Universitas Jendral Soedirman)". *Skripsi*