

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang memiliki kegiatan untuk melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai macam faktor produksi, yaitu manusia, alam dan modal.

Dalam menjalankan perusahaan hal terpenting adalah sumber daya manusia yang dimiliki, Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia yang berada didalamnya dengan semaksimal mungkin. Sumber daya manusia terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka terhadap organisasi Handoko (2009:233) dalam Sulistiawan et al (2017).

Tujuan utama sebuah perusahaan adalah mencari keuntungan. Cara tercapainya tujuan perusahaan tersebut tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Untuk mencapai apa yang telah perusahaan tetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang memiliki motivasi yang kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus

dihadapi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi sudah mestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Bawasannya sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa dimana-mana. Potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya (Muchlis, 2015).

Selain itu, Keefektifan setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusianya. Manusia dan tenaganya merupakan sumber daya yang diperlukan bagi setiap organisasi. Tidak ada organisasi tanpa manusia dan setiap manusia dalam organisasi dituntut untuk memiliki prestasi yang tinggi, sekalipun setiap individu memiliki perilaku yang berbeda (Heliawan, 2016).

Menurut Rahayu (2013) dalam Listiana (2017) kinerja yang efektif dapat tercermin dari adanya peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas, adanya penurunan absensi karyawan dan juga penurunan perputaran tenaga kerja. Suatu perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuannya tanpa didukung oleh tenaga kerja yang memadai.

. Kemajuan teknologi memberikan dampak perubahan yang begitu besar pada kehidupan umat manusia. Perkembangan teknologi informasi tidak hanya berpengaruh pada perusahaan, tetapi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sistem informasi akuntansi dalam organisasi bisnis, hal ini menunjukkan bahwa teknologi sistem informasi sudah menjadi kebutuhan

untuk menunjukkan kerja entitas perusahaan atau organisasi tersebut (Kristiani, 2012) dalam Nurwakhida (2016).

Hal ini juga terjadi pada kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero area Klaten, Penggunaan teknologi informasi yang digunakan diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menyediakan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan. Setiap perusahaan wajib memberikan suatu informasi setiap periodenya untuk memenuhi kebutuhan informasi keuangan yang dapat diandalkan dan relevan bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan baik pihak internal perusahaan (manajemen perusahaan) maupun pihak eksternal perusahaan (investor, pemerintah, dan auditor).

Teknologi sistem informasi digunakan dalam suatu perusahaan untuk mempermudah individu dalam menyelesaikan tugasnya. Kemudahan suatu sistem dan pemanfaatan dalam pengelolaan sistem tersebut oleh pemakai sistem merupakan penentu dari keberhasilan suatu sistem yang dimiliki suatu perusahaan. Sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan menjadi sarana penting guna mempercepat kinerja karyawan dalam perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan informasi akuntansi dan keuangan (Vipraprastha, 2016).

Salah satu hasil pengembangan teknologi informasi yang banyak dimanfaatkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah sistem informasi akuntansi. Dengan adanya sistem informasi akuntansi suatu perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien, Penerapan sistem informasi akuntansi yang konvensional cenderung dapat membuat risiko

terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga membuat kemungkinan perusahaan dapat mengalami kerugian. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi tentu akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Sebagai penyedia informasi, sistem informasi akuntansi selalu berhubungan dengan manusia dalam organisasi. Informasi yang disediakan oleh SIA harus memperhatikan tingkah laku manusia penerimanya SIA juga dioperasikan oleh manusia dalam organisasi. Tingkah laku manusia yang mengoperasikan SIA tersebut harus diperhatikan bila tidak menginginkan SIA gagal dalam pengembangan dan penggunaannya. Oleh karena itu faktor manusia sangat menentukan dalam penerapan Sistem Informasi Akuntansi tersebut. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Kasandra (2016) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya sistem informasi akuntansi. Sistem Informasi Akuntansi diartikan sebagai sekumpulan dari informasi keuangan yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan pengolahan transaksi yang berkaitan dengan keuangan. Sistem informasi yang baik dianggap sebagai faktor yang penting dalam pencapaian

tingkat 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.

Mulyadi (2008:5) dalam Khairunnisa (2017) mengemukakan bahwa “sistem informasi sebagai seperangkat komponen yang saling berhubungan, yang mengumpulkan (atau mendapatkan kembali), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengendalian dalam suatu organisasi”. Dengan adanya sistem informasi akuntansi suatu perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien, Penerapan sistem informasi akuntansi yang konvensional cenderung dapat membuat risiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga membuat kemungkinan perusahaan dapat mengalami kerugian. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi tentu akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Perlunya Sistem informasi akuntansi (SIA) dan pengendalian internal merupakan sistem yang memiliki tugas dalam hal pengelolaan data atau transaksi keuangan menjadi informasi berupa bentuk laporan keuangan, informasi keuangan tersebut dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pihak internal maupun eksternal yang akan digunakan sebagai pembuatan keputusan finansial (Prima, 2018).

Salah satu fungsi penting sistem informasi akuntansi adalah pengendalian internal. Salah satu objek pengendalian internal adalah kinerja perusahaan dan kinerja individu didalamnya. Menurut Mangkunegara (2002) dalam Suhud (2015) kinerja diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Selain itu, permasalahan SDM tidak dapat terlepas dari masalah perilaku karyawan ditempat kerja. Kasus-kasus indisipliner sering terjadi, untuk itu peraturan-peraturan diterapkan dengan sangat ketat dalam perusahaan untuk mengantisipasi tindakan-tindakan insdisipliner yang dilakukan karyawan. Selain perilaku indisipliner umumnya karyawan juga tidak memiliki inisiatif dalam bekerja, yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi hal tersebut biasanya memberikan tekanan agar karyawan bekerja dengan lebih baik. Karyawan dalam hal ini bekerja hanya untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan saja. Tidak ada inisiatif atau ide-ide kreatif untuk disumbangkan bagi kemajuan perusahaan, sementara ditengah-tengah persaingan yang sangat ketat saat ini dibutuhkan SDM yang handal dan punya ide-ide kreatif untuk memenangkan persaingan antar perusahaan garment (Purwanto et al, 2018).

Sehingga, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi tidak hanya mengacu pada sistem informasi akuntansi yang digunakan, akan tetapi perlu adanya sistem pengendalian internal yang dapat

mengatur perilaku para karyawan di dalam perusahaan sehingga para karyawan tidak akan bertindak yang dapat merugikan perusahaan.

Sistem pengendalian internal berguna untuk mencegah atau menjaga terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan (kesalahan-kesalahan atau kecurangan-kecurangan). Pengendalian internal berfungsi untuk mengawasi seluruh aktivitas ekonomi yang terjadi pada perusahaan. Pengendalian internal dapat membantu perusahaan dan berfungsi sebagai alat bantu untuk melaksanakan pengendalian dengan efektif. Dengan adanya pengendalian internal manajer dapat meyakinkan diri bahwa informasi yang terdapat dalam laporan diterima adalah benar dan dapat dipercaya (Hall, 2001) dalam Listiana (2017).

Pengendalian adalah proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu setandar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Selain itu, pengendalian adalah proses perbandingan antara rencana dengan pelaksanaan yang mana perbandingan ini berfungsi sebagai dasar untuk perbaikan, tidak saja atas pelaksanaan yang akan datang.

Dengan adanya suatu system pengendalian internal yang ada didalam suatu perusahaan, maka suatu budaya organisasi akan dibentuk dengan sendirinya. Menurut Fahmi (2014) dalam Muzakki dkk (2017), Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang berlangsung lama, dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja dan dijadikan pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja oleh pegawai maupun pimpinan organisasi.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang diharapkan maka kinerja karyawan harus diperhatikan. Menurut Potu (2013), Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Akan tetapi, pada zaman sekarang ini, kinerja karyawan antara karyawan perempuan dan karyawan laki-laki masih dibedakan. Telmanier (2018) berpendapat bahwa peran jenis kelamin hingga saat ini masih mempengaruhi persepsi setiap orang. Kesenjangan jenis kelamin dalam hasil kerja saat ini sering diperbincangkan. Hasil kerja pekerja laki-laki belum tentu lebih baik dibandingkan dengan hasil kerja pekerja perempuan begitu juga sebaliknya. Saat ini terdapat banyak perempuan yang mampu memimpin perusahaan, terkait hal tersebut peran pekerja perempuan di dalam perusahaan dianggap tidak lebih buruk dibandingkan dengan pekerja laki-laki.

Karyawan PT.PLN (Persero) merupakan unsur dari organisasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan karyawan sebagai penggerak dan pelaksana setiap perusahaan atau instansi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, bagaimanapun baiknya perusahaan tidak akan berjalan dengan baik jika karyawan sebagai pelaksanaannya tidak bekerja dengan baik. Kinerja karyawan dapat terealisasi dengan adanya tujuan dari perusahaan sesuai dengan perkembangan zaman dan haruslah di tunjang dengan system informasi akuntansi, system pengendalian internal dan budaya organisasi yang

baik guna menghindari tindakan yang dapat merugikan PT.PLN (Persero) Area Klaten.

Penelitian ini merupakan replikasi dari Wiguna *et al* (2016) yang berjudul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada PDAM Kabupaten Buleleng Dengan Moderasi Budaya Tri Hita Karana Sebagai Dimensi Budaya Organisasi. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penulis mengganti variable Komitmen Organisasi menjadi dua variable yaitu Budaya Organisasi dan *Gender* serta mengganti studi kasus yang awalnya dilakukan pada PDAM Kabupaten Buleleng menjadi dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengambil judul penelitian “**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI DAN *GENDER* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten)**”.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian lain adalah dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti tentang bagaimana hubungan antara system informasi akuntansi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, system pengendalian internal mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dan *gender* mempengaruhi kinerja karyawan dimana pada penelitian-penelitian yang sebelumnya hanya meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal tanpa

ada variable budaya organisasi dan *gender*. Objek dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Area Klaten bagian keuangan saja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten?
4. Apakah perbedaan *gender* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini digunakan untuk:

1. Menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten.

2. Menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten.
3. Menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten.
4. Menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh perbedaan *gender* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, manfaat dari penelitian ini sebagaimana yang diharapkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai motivasi dan sumber ide dalam meningkatkan kinerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan informasi serta dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya khususnya terkait dengan sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan *gender* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten.

b. Bagi Pelaku Usaha dan/atau Manajer

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh pelaku usaha dan/atau manajer dalam pengambilan keputusan sebagai saran guna meningkatkan kinerja usahanya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman penelitian, sistematika penulisan terdiri dari lima bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang berisi tentang masalah-masalah yang mendasari penelitian. Selanjutnya dibahas mengenai rumusan masalah yaitu masalah-masalah yang diteliti oleh penulis. Dalam bab ini juga dipaparkan mengenai tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi berisi urutan-urutan penyusunan dan penulisan dalam penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan mengenai tinjauan teoritis dari variabel dependen, variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, didalamnya berisi mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi, dan sampel penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai penyajian dan analisis data serta penjelasan mengenai hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang simpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**