

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di era globalisasi perkembangan dan perubahan terjadi semakin cepat, mulai dari perkembangan ilmu teknologi dan informasi sampai dengan perubahan ekonomi dan bisnis. Dalam bidang bisnis, hal ini berdampak pada semakin ketatnya persaingan yang terjadi. Salah satu strategi yang harus di laksanakan oleh perusahaan adalah meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan agar tujuan organisasi tercapai secara efisien dan efektif. Moehariono (2010:60) menjelaskan kinerja atau *performance* 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.

Sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi merupakan kunci penting dari berjalannya sebuah perusahaan, yang mencakup peran pengelolaan, dan pendayagunaan karyawan yang di perlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Namun dalam kenyataannya, kinerja karyawan masih banyak menglamai permasalahan. Maka agar pengawasan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik di perlukan pengendalian internal. Dalam hal ini ada beberapa kriteria yang harus di penuhi perusahaan melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Selain daripada itu, diperlukannya nilai-nilai yang harus di bentuk dalam sebuah perusahaan sebagai salah satu pedoman kerja karyawan. Keunggulan teknologi digunakan sebagai salah satu strategi pengembangan dan dijadikan sebagai peluang perusahaan untuk mempermudah informasi guna mencapai kinerja terbaik. Iranto (2012) menyatakan sistem informasi akuntansi merupakan suatu sumber daya yang meliputi manusia dan peralatan yang dirancang untuk dapat mengubah data, seperti data keuangan atau data lainnya menjadi informasi yang disalurkan untuk pihak-pihak yang berkepentingan. Sistem informasi akuntansi sebagai salah satu sumber informasi sangat di perlukan oleh perusahaan baik digunakan secara internal atau sebagai media informasi untuk kepentingan pemenuhan informasi kepada eksternal. Karyawan menggunakan sistem informasi sebagai media untuk mengukur kinerjanya di perusahaan. Untuk mencapai keunggulan yang

kompetitif maka sistem informasi akuntansi dapat dijadikan pelaku bisnis sebagai alat peningkatan efektivitas dan efisiensi pengambilan keputusan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya didasari pada kemampuan organisasi dalam mengembangkan strategi yang baik, melainkan bagaimana sebuah perusahaan dapat membentuk sistem yang dapat menimbulkan kesadaran karyawan dalam menjalankan strategi tersebut. Keberhasilan perusahaan menitik beratkan pada kinerja karyawan. Namun manajemen memiliki peran dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian. Dalam hal ini atasan memiliki peran penting dalam memberikan motivasi berupa penghargaan baik secara fisik maupun non fisik kepada karyawan, dimana ini akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Sebagai salah satu alat pengendalian sistem *reward* memiliki peran penting dalam memberikan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya sistem *reward* diharapkan antara pihak organisasi dan karyawan dapat memenuhi prinsip – prinsip yang bisa mengakomodir kepentingan keduanya. Royani (2010) menjelaskan pentingnya kriteria kontribusi (kuantitas dan kualitas) maksimal karyawan dalam setiap pekerjaannya berikut dengan kriteria penghargaannya. Pentingnya memperhatikan konsep perbandingan sosial dalam menentukan besarnya penghargaan berdasarkan keterampilan, pendidikan, usaha, dan lain – lain serta perlu adanya upaya pemantauan terhadap kemungkinan terjadinya ketidak puasan dari karyawan akibat persepsi sistem *reward* yang dirasa kurang adil. Pemberian *reward* merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia, dan bagian dari bentuk pertukaran dalam pelaksanaan tugas keorganisasian. Pengelolaan distribusi *reward* yang baik akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan dimana ini akan mendorong kinerja karyawan sebuah perusahaan. Sebaliknya, kecenderungan pengelolaan distribusi *reward* yang kurang baik akan berdampak pada aksi karyawan yang tidak mencerminkan tujuan perusahaan. Simamora (2014) mengatakan bahwa sistem penghargaan dibuat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turn over* karyawan, memberikan ketenangan, keamanan, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis serta mengefektifkan pengadaan karyawan.

Hasil wawancara dan survei kepada kepala divisi ketenagakerjaan RSUD Muhammadiyah Metro pada 10 Desember 2019, KASI ketenagakerjaan memberikan informasi bahwa ada dua cara yang dilakukan manajemen untuk mengukur kinerja karyawan. Pengukuran kinerja karyawan dengan melakukan penilaian kinerja yaitu dalam jenjang satu bulan dan jenjang waktu satu tahun. Kriteria penilaian dilakukan untuk menentukan apakah karyawan berhak menerima *reward* atau tidak atas dasar standar nilai yang telah ditetapkan. Dari hasil penilaian kinerja selama periode 2016 sampai dengan 2018 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Rekap Hasil Penilaian kinerja

No	Tahun	Nilai Rata – Rata Kerja	Karyawan Yang di Nilai	Total Karyawan	Kriteria Penilaian
1	2016	3,09	158	294	-Disarankan: $\geq 3,0$ -Dipertimbangkan: 2,0-2,99- -Tidak disarankan: $< 2,0$
2	2017	3,01	169	284	-Sangat baik: 3,8-4,0 -Baik: 3,0-3,79 -Cukup: 2,4-2,99 -Kurang: $< 2,4$
3	2018	3,42	166	332	-Istimewa: 4,50-5,00 -Baik: 3,50-4,49 -Cukup: 2,5-3,49 -Kurang: 1,5-2,49 -Sangat Kurang: $< 1,50$

Sumber: Divisi kepegawaian RSUD Muhammadiyah Kota Metro, 2019

Berdasarkan data diatas nilai rata-rata kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Metro pada tahun 2017 sebesar 3,01. Kemudian Pada tahun 2018 angka rata-rata yang dicapai sebesar 3,42. Dimana nilai rata-rata pencapaian kinerja karyawan hanya berada pada kriteria baik, sedangkan pada tahun 2017 ada kriteria sangat baik, dan kriteria istimewa pada tahun 2018. Dalam upaya pencapaian kinerja terbaik manajemen terus melakukan evaluasi terhadap kriteria dan target pencapaian kerja. Menurut KASI Kepegawaian, RSUD Muhammadiyah Menetapkan standar minimal pencapaian kinerja pada kriteria

baik, dimana angka pencapaian kinerja tahun 2017 mencapai 82% dari standar yang di tetapkan. Kemudian pada tahun 2018 persentase pencapaian kinerja berada pada angka 76% dari standar minimal yang di tetapkan oleh RSU Muhammadiyah Metro.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi tercermin pada kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja yang dicapai tidak terlepas dari apa yang menjadikan pekerjaan seorang karyawan lebih efektif dan efisien. Pencapaian kinerja karyawan RSU Muhammadiyah kota metro berada pada kriteria baik, sedangkan ada kriteria sangat baik dan istimewa. Oleh karena itu, penganalisaan lebih lanjut terkait pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi yang kemudian terhadap kinerja karyawan ini perlu di lakukan.

Penelitian tentang pengaruh sistem informasi terhadap kinerja karyawan telah beberapa kali dilakukan. Seperti halnya yang dilakukan oleh Riana & Rianty (2019) dan Panjaitan (2017), menunjukkan bahwa penerapan sistem akuntansi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan Dewi & Ernawatiningsih (2018) dan Dita & Putra (2016) yang menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terhadap aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti penerapan sistem informasi akuntansi dianggap penting untuk dilakukan. Penelitian ini akan memberikan informasi bagaimana pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan kemudian akan dimoderasi oleh sistem *reward*.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dan perbedaan hasil penelitian (*gab researc*) dari penelitian-penelitian sebelumnya mendorong peneliti untuk melakukan penelitian sejenis dengan mengangkat judul **“Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderasi”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah sistem *reward* memoderasi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang di tuliskan di atas maka penelitian ini memiliki tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah sistem *reward* memoderasi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan

### **D. Kegunaan Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana menambah wawasan dan pemahaman tentang penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan sistem *reward* sebagai variabel moderasi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna bagi perusahaan sebagai evaluasi peningkatan kinerja pegawai melalui apakah di perngaruhi oleh penerapan sistem informasi akuntansi atau adanya faktor lain yang lebih kuat, shingga terjadi peningkatan kinerja pegawai dari tahun sebelumnya

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat mejadi bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan menambah wawasan tentang pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan sistem *reward* sebagai variabel moderasi

### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini, maka sistematika penulisan penelitian ini di bagi menjadi 5 (Lima) bab sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi mengenai gambaran umum masalah yang di tuliskan dalam beberapa sub bab diatannya, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, dan sitematika penulisan

## **BAB II KAJIAN TEORITIK**

Bab ini berisi tentang landasan teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang sejenis dan digunakan dalam penelitian ini. selain dari landasan teori dalam bab ini di kemukakan kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai jenis penelitian, objek dan tempat penelitan, dan metode penelitian. Metode penelitian berisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik analisi data dan alat analisis

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi gambaran umum perusahaan atau objek penelitian, hasil penelitian serta pembahasan mengenai pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan sistem *reward* sebagai variabel moderasi.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah berdasarkan hasil pembahasan penelitian serta berisikan saran-saran yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**