

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi ini, pengetahuan dan teknologi informasi telah berkembang dengan sangat pesat sehingga sangat mempengaruhi dunia usaha. Dalam persaingan dunia usaha, teknologi informasi yang dapat menyediakan sumber informasi secara relevan, tepat, akurat, dan lengkap telah menjadi kebutuhan (Fedora Calista, 2014).

Sistem informasi 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. Pelaksanaan sistem yang handal harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya (Eny, Kartika, dan Siti, 2014).

Menurut Azhar Susanto (2013:72) bahwa sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem / komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.

Bagi suatu perusahaan, sistem informasi akuntansi dibangun dengan tujuan utama untuk mengolah data akuntansi yang berasal dari berbagai sumber menjadi informasi akuntansi yang diperlukan oleh berbagai macam pemakai untuk mengurangi resiko saat mengambil keputusan. Teknologi informasi yang digunakan berhubungan dengan tugas-tugas yang dikerjakan oleh pengguna. Penerapan sistem teknologi informasi dalam perusahaan diharapkan dapat membantu berbagai aktivitas perusahaan dalam upaya meningkatkan keberhasilan kinerja.

Sepanjang sejarah, teknologi informasi menjadi bagian yang sangat penting baik bagi individu maupun bagi organisasi. Meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi pemakai atas kecocokan tugas dengan teknologi menjadi penting artinya berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan yang tinggi. Masalah yang sering muncul ketika karyawan tidak memanfaatkan teknologi yang disediakan secara maksimal dalam membantu penyelesaian tugas, sehingga teknologi kurang memberikan manfaat yang tepat. Oleh sebab itu, evaluasi pemakai digunakan sebagai alat ukur keberhasilan pelaksanaan kualitas jasa sistem informasi yang dihubungkan dengan kecocokan tugas-tugas dengan teknologi (Marlinawati dan Suaryana, 2013:391).

Dalam menjalankan bisnis, perusahaan akan mampu mencapai tujuan dengan adanya dukungan dari karyawan terhadap teknologi sistem informasi yang diterapkan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan teknologi informasi pada perusahaan akan berdampak pada kinerja perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka kinerja perusahaan akan semakin

baik pula. Kinerja karyawan harus di tingkatkan agar perusahaan dapat berkembang dan strategi perusahaan dapat dicapai secara optimal. Menurut Mangkunegara (2011:67) pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Keberhasilan suatu sistem dapat diukur dengan kinerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan sistem tersebut. Maka dari itu, kinerja karyawan sangatlah penting sehingga diperlukan adanya penentuan kriteria dalam melaksanakan tugas yang dapat dijadikan sebagai acuan. Dengan adanya acuan tersebut maka dapat diketahui akan sukses atau tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugas dengan menggunakan sistem informasi yang diterapkan oleh perusahaan.

Perusahaan baik yang bergerak di bidang jasa, dagang dan manufaktur, serta perusahaan pemerintah (BUMN) maupun perusahaan swasta, memerlukan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) untuk menjalankan usahanya terutama pada era globalisasi seperti sekarang ini. Sistem informasi akuntansi dapat menambah nilai bagi suatu perusahaan dengan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat waktu.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) telah menghadapi berbagai perubahan global dan persaingan yang kompetitif yang membuat perusahaan harus segera melakukan pengembangan dalam pengelolaan manajemen yang lebih terorganisir tanpa menghilangkan fungsinya sebagai BUMN. Maka dari itu, perlu diperhatikan kinerja karyawan yang siap untuk menghadapi setiap perubahan dalam melakukan

aktivitasnya dengan berbagai inovasi-inovasi yang diciptakan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pada dunia perusahaan BUMN, jika kinerja karyawan baik dan meningkat maka kinerja dari organisasi suatu perusahaan akan meningkat juga. Setiap kinerja dalam organisasi selalu dipengaruhi berbagai perubahan lingkungan baik itu internal maupun eksternal. Kinerja karyawan harus diperhatikan setiap perusahaan karena upaya inilah penentu keberhasilan organisasi suatu perusahaan untuk mencapai level atas sesuai tujuan yang ditentukan. Akan tetapi, sering kali perusahaan kurang memperhatikan hal tersebut. Secara umum yang terjadi dalam perusahaan terlihat masih banyak karyawan yang datang ke kantor sering terlambat, mengambil waktu istirahat melebihi jam istirahat, pulang lebih cepat tanpa alasan yang jelas, pekerjaan yang tidak mencapai target bahkan ketidakdisiplinan karyawan yang menimbulkan pelayanan kepada pelanggan kurang memuaskan. Hal tersebut merupakan salah satu permasalahan kinerja karyawan yang mengindikasikan adanya gejala-gejala aktual rendahnya kinerja karyawan. (repository.usu.ac.id)

Terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang disebabkan oleh beberapa hal. Berikut contoh kongkrit fenomena yang terjadi. 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 inspeksi, supervise

pengkajian dan pengujian dalam bidang *Agriculture sector, Customer dan Industrial Product Sector, Financial and Investment Sector, Oil and Gas Sector*. 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 akan dimaksudkan untuk memudahkan pekerjaan karyawannya dan lebih mengefisienkan 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 (<http://www.tempo.co/read/news/2006/07/31>).

Pada 22 dan 23 Oktober 2012, serikat pekerja PT. PLN (Persero) mengadakan rapat di Pekanbaru. Tujuan dari rapat tersebut adalah membahas masalah perubahan sistem pembayaran manual ke sistem *online* (ERP). Serikat pekerja PT. PLN di Sumatera merasa tidak sesuai dengan sistem baru yang telah diterapkan yaitu perubahan sistem pembayaran manual ke sistem *online*. Dengan adanya sistem pembayaran *online* ini diharapkan dapat memudahkan pekerjaan karyawannya dan lebih mengefisienkan waktu para karyawannya, ternyata tidak terjadi. Malah sebaliknya, dengan adanya sistem pembayaran *online* ini sering mengalami keterlambatan dalam pembayaran SPPD (Surat Perintah Perjalanan Dinas) sehingga menghambat pekerjaan karyawan lainnya (<http://www.pln.co.id/p3bs/?p=490>).

Pada 28 Desember 2014 seorang pelanggan mengajukan sambungan baru PLN melalui call 128 dengan nomor registrasi: 1413012024740 di wilayah Tegal Binangun yang masih menjadi area pelayanan PLN Rayon Ampera. Kemudian pada 5 Januari 2015 pelanggan tersebut melunasi pembayaran pemasangan senilai Rp1,246 juta. Mekanisme pendaftaran itu sesuai dengan prosedur resmi. Meski sebenarnya banyak tawaran pemasangan non prosedur yang dengan janji 2 hari selesai. Tetapi pelanggan tersebut tetap memilih mengikuti prosedur resmi karena ingin membuktikan klaim pihak PLN bahwa penyambungan baru prosedur lebih nyaman, paling cepat 7 hari dari pelunasan paling lambat 30 hari dengan dilengkapi SLO yang dikeluarkan pihak ke 2 PLN. Namun, sampai 20 Maret 2015 belum ada realisasi utk penyambungan baru pelanggan tersebut beberapa kali datang langsung ke rayon PLN bersangkutan. Namun melalui info *Customer Service* seperti biasa dengan alasan klasik material belum ada. Padahal ketika di cek di gudang material PLN lengkap. Namun terhambat dengan alasan berkas belum ditanda tangani pimpinan. Selain itu juga saya call 123 menyampaikan keluhan tersebut namun belum juga ditindak lanjuti. Yang anehnya dua orang pelanggan yang mengurus melalui non prosedur dalam dua hari langsung ada penyambungan. Padahal material untuk penyambungan pelanggan tersebut sudah tinggal menunggu pelaksanaan penyambungannya saja ([www.sumeks.co.id](http://www.sumeks.co.id)).

Selain itu, contoh fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan terjadi pada salah satu BUMN di Indonesia yaitu pada PT Telkom (Persero) yang merupakan satu-satunya BUMN telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan

jaringan terbesar di Indonesia. Telkom Group melayani jutaan pelanggan diseluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap layanan telekomunikasi, untuk itu diperlukan kinerja karyawan yang baik agar dalam pelayanannya dapat memuaskan para pelanggan. Akan tetapi, pada kenyataannya terdapat karyawan yang tercatat memiliki kinerja buruk. Berikut contoh kongkrit fenomena terbaru yang terjadi pada PT Telkom (Persero).

Berawal dari rusaknya jaringan telepon seorang pelanggan selama 4 hari, dan baru dilaporkan beberapa hari kemudian pada pukul 12:15 WIB. Kemudian melakukan laporan ulang keesokan harinya pada pukul 01.30 WIB karena menyangkut speedy yang juga bermasalah. Melaporkan ulang lagi pada tanggal yang sama pada pukul 13.00 WIB mengenai jaringan telepon yang katanya teknisi akan datang tetapi sampai pukul 23.00 WIB tidak satupun teknisi yang datang apalagi menghubungi pelanggan tersebut. Akibatnya, pelanggan tersebut kembali melakukan pelaporan dikarenakan hingga pukul 23.00 WIB teknisi tidak datang juga. Pelayanan telkom yang awalnya menjanjikan akan segera menindak lanjuti pengaduan pelanggan dan akan memberikan kompensasi apabila 1x24 jam belum ada tindakan dari teknisi telkom, ternyata sudah lewat dari *deadline* waktu yang telah dijanjikan. Keluhan pelanggan tidak dicatat oleh karyawan ke dalam sistem informasi yang tersedia di perusahaan, sehingga keluhan atas nama pelanggan tersebut tidak tercatat dan mengakibatkan tidak dapat segera ditangani. Bisa dikatakan hal tersebut menjadi salah satu sebab mengapa teknisi tidak segera datang menangani permasalahan yang dihadapi pelanggan. Kerugian yang didapatkan pelanggan sehubungan dengan

permasalahan ini adalah bahwa pelanggan tidak dapat menggunakan fasilitas yang seharusnya menjadi hak mereka akibat jaringan telepon yang bermasalah dan secara otomatis jaringan internet speedy juga akan ikut bermasalah. Selain daripada itu, pelanggan mengalami pembengkakan pembayaran speedy. Pelanggan tersebut tidak memahami mengapa dia harus membayar mahal padahal sebelumnya dia sudah sempat komplain perihal kasus tersebut. Pelanggan yang semula sebenarnya sudah mengajukan agar diberikan paket hemat dengan harga Rp 115.000,-/bulan akan tetapi setelah di cek ke operator pelayanan speedy pelanggan tersebut ternyata dimasukkan oleh pihak telkom speedy pada paket hemat selama 4 bulan dengan harga yang lebih besar. Telah terjadi kesalahan dalam proses input data pelanggan yang dilakukan oleh karyawan Telkom, sehingga pelanggan mengalami pembengkakan tagihan. Hal ini dirasa sangat memberatkan dirinya yang telah berlangganan sejak bulan oktober 2010 karena tidak sesuai dengan keinginan yang telah disepakati di awal sesuai dengan pesannya. Dia merasa bahwa dia telah mengalami penipuan terselibung. Oleh karenanya dia meminta tanggung jawab telkom speedy agar mengembalikan kelebihan jumlah uang yang telah disetorkan itu. Karena sebelumnya dia pun telah menyatakan seandainya paketnya masih tetap mahal maka dia akan memutuskan langganan jaringan speedy.

(<http://www1.kompas.com/suratpembaca/read/35624>)

Pada tanggal 31 januari 2015 telepon rumah seorang pelanggan mati dan tidak bisa menghubungi keluar. Dia telah melaporkan ke 147 dan akan diperbaiki dengan



estimasi 3x24 jam. Pada tanggal 1 februari 2015 kini menjadi tiga buah telepon yang mati total. Semua sudah dilaporkan ke 147 dan diinformasikan akan dilakukan perbaikan 3x24 jam lagi. Keesokan harinya sementara tiga buah telepon itu masih mati ditambahkan dengan speedy yang juga mati. Semua nomor telepon dan speedy tersebut merupakan usaha di kantor dan warnetnya yang kini mati total dan tidak bisa memberikan pelayanan sama sekali. Pada tanggal 5 februari 2015 seorang petugas teknis memperbaiki jaringan telepon (tidak sesuai dengan estimasi 3x24 jam) dan memberikan informasi tentang speedy dengan mengatakan bahwa matinya telepon dan speedy dikarenakan pelanggan tersebut belum melakukan pembayaran. Akan tetapi pelanggan tersebut membantah dan menyatakan bahwa dirinya telah membayarnya sejak pertengahan bulan januari 2015. Kemudian pelanggan disarankan agar melakukan konfirmasi ke Plaza Supratman. Saat itu juga pelanggan membawa bukti pembayaran dan pergi ke Plaza telkom daerah Bandung tengah. Petugas mengatakan bahwa speedy di isolasi karena pelanggan telat membayar untuk tagihan bulan desember. Pelanggan menolak pernyataan tersebut, kemudian menunjukkan bukti pembayaran beserta denda yang telah dibayarnya. Petugas menyuruhnya agar menunggu sebentar untuk melakukan pengecekan data melalui sistem informasi yang ada di perusahaannya, ternyata hasil yang didapatkan adalah bahwa pelanggan telah melunasi semua tagihannya, sehingga alasan lain diberitahukan bahwa speedy sedang mengalami gangguan masal di daerah Ahmad Yani sehingga koneksi mati total. Pelanggan merasa bahwa *customer service* tersebut tidak mau disalahkan sehingga mengatakan bahwa masalah berada pada jaringan, bukan karena dirinya belum

melakukan pembayaran. Jika tidak dilakukan pengecekan terhadap data pelanggan kemungkinan pelanggan akan merasa dirugikan lebih lama lagi.

(<http://nasional.beritaprima.com/pelayanan-telkom-sangat-buruk/>)

Dari fenomena di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya kesulitan dalam pemakaian sistem informasi akuntansi sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pembayaran SPPD. Selain itu, kurangnya keahlian dan pengetahuan dari karyawan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi yang baru.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya sistem informasi yang dapat memudahkan perusahaan dalam melaksanakan segala aktivitasnya ternyata masih kurang efektif bagi karyawan, hal tersebut dikarenakan kinerja dari karyawan yang kurang dalam melayani pelanggan. Karyawan tersebut tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya fenomena tersebut dapat diketahui bahwa karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam melayani dan menanggapi keluhan-keluhan dari pelanggan dan dalam menjalankan tugasnya. Buruknya kinerja karyawan dapat disebabkan karena adanya sistem yang kurang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan dapat pula karena adanya kesalahan dari karyawan tersebut, yang kurang teliti dan kurang bertanggung jawab dalam menanggapi keluhan-keluhan dari pelanggan. Sistem informasi yang ada dalam perusahaan terbukti dapat membantu dan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan rinci. Buruknya kinerja karyawan tersebut dapat memberikan dampak negatif terhadap perusahaan, dimana citra perusahaan menjadi kurang baik dimata para

pelangganya. Sehubungan dengan adanya banyak permasalahan mengenai kinerja karyawan, maka penulis akan melakukan penilaian terhadap karyawan di salah satu perusahaan BUMN yang telah menerapkan sistem informasi akuntansi terintegrasi yang disebut dengan sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) yaitu pada PT. PLN (Persero).

*Enterprise Resource Planning* (ERP) merupakan sebuah kerangka transaksi perusahaan, suatu sistem informasi yang diperuntukkan bagi perusahaan manufaktur maupun jasa guna mengintegrasikan dan mengotomatiskan banyak proses internal dalam menangani proses manufaktur, logistic, distribusi, akunting perusahaan, keuangan, dan sumber daya manusia. Dengan penerapan *Enterprise Resource Planning* (ERP), ketika kantor pusat membutuhkan informasi atau data mengenai anak perusahaan dapat langsung mengambilnya secara *online*. Selain itu, kantor pusat juga bisa mengamati secara langsung kondisi anak perusahaan secara *online*. Harapan PT. PLN (Persero) dalam mengimplemantasikan sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) adalah untuk standarisasi proses bisnis diseluruh unit bisnis, disamping itu juga *Enterprise Resource Planning* (ERP) juga diharapkan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan agar tercapainya kinerja karyawan yang baik. Maka dari itu penulis menganalisis sistem informasi akuntansi dan akan memaparkan, menjelaskan sejauh mana kegunaan, manfaat yang dihasilkan dari sistem informasi akuntansi yang telah diterapkan tersebut. Untuk mengetahui sejauh mana dampak dari sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, maka perlu diadakannya suatu penelitian untuk mengukur dari sistem yang tersedia

apakah sudah dapat diterima oleh karyawan atau pengguna/*user*. Pengukuran tersebut diperuntukkan untuk mencapai kinerja karyawan PT. PLN (Persero) yang baik. Penggunaan teknologi informasi akan berpengaruh terhadap kinerja penggunanya. Memang pada dasarnya penggunaan sistem informasi akuntansi saat ini adalah agar dapat memudahkan karyawan untuk tidak lagi melakukan tugas secara manual, selain itu dalam menyelesaikan pekerjaan lebih tepat waktu, efektif dan efisien.

PT PLN (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menguasai sumber daya untuk menghasilkan listrik di seluruh wilayah Indonesia. Akan tetapi hal tersebut tidak berarti PT PLN (Persero) tidak harus berkembang dan hanya dapat bertahan dengan kondisi perusahaan saat ini. Melainkan PT PLN (Persero) harus senantiasa membangun keunggulan kompetitif perusahaan guna menghadapi arus persaingan di waktu yang akan datang apabila muncul kompetitor baru dalam usaha untuk menyediakan listrik bagi keperluan masyarakat.

PT. PLN (Persero) telah mengubah sistem informasi akuntansinya menjadi terkomputerisasi, sesuai dengan tuntutan perkembangan teknologi saat ini yang serba cepat dan akurat. Untuk mensejajarkan diri dengan perusahaan-perusahaan penyedia listrik tingkat dunia, PT PLN (persero) dituntut untuk mengimplementasikan *Enterprise Resource Planning* (ERP), sistem yang mengintegrasikan seluruh elemen-elemen pada perusahaan termasuk unit-unit bisnis yang diakomodasikan oleh IT. Penerapan ERP ini diharapkan akan meningkatkan kompetensi perusahaan dan secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Penerapan ERP ini akan mengintegrasikan seluruh kantor PLN baik pusat maupun daerah secara on-line, dan seluruh kantor PLN tersebut akan terstandarisasi. Dengan penerapan ERP di lingkungan perusahaan, maka setiap pegawai diharuskan untuk beradaptasi dengan perubahan sistem yang terjadi. Pengimplementasian ERP jelas akan merubah pola kerja suatu perusahaan, dan para pegawailah yang langsung menerima dampak dari perubahan itu.

Penelitian ini merupakan gabungan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eny Parjanti, Kartika Hendra, dan Siti Nurlela (2014) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan” dan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Ayu Marlinawati dan I. G. N Agung Suaryana (2013) dengan judul “Pengaruh Pengguna Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan Lembaga Pengkreditan Desa di Kabupaten Badung”. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Eny Parjanti, Kartika Hendra, dan Siti Nurlela (2014) bahwa sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Ayu Marlinawati dan I. G. N Agung Suaryana (2013) bahwa pengguna teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi, dan kesesuaian tugas berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Adapun perbedaan variabel dalam penelitian ini, penelitian yang dilakukan oleh Eny Parjanti, Kartika Hendra, dan Siti Nurlela (2014) menggunakan variabel Sistem

Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompleksitas Tugas dan Kinerja Karyawan sedangkan penulis hanya menggunakan variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Ayu Marlinawati dan I. G. N Agung Suaryana (2013) menggunakan variabel Pengguna Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, dan Kesesuaian Tugas dan Kinerja Karyawan sedangkan penulis menggunakan variabel Kesesuaian Tugas dan Kinerja Karyawan. Perbedaan selanjutnya adalah lokasi penelitian Ni Made Ayu Marlinawati dan I. G. N Agung Suaryana (2013) di Lembaga Pengkreditan Desa di Kabupaten Badung dan Eny Parjanti, Kartika Hendra, dan Siti Nurlela (2014) di 45 perusahaan yang menjadi anggota Apkomindo (Asosiasi Pengusaha Komputer Indonesia) sedangkan penulis di PT. PLN (Persero) Bandung.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul: **“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KESESUAIAN TUGAS-TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) BANDUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem informasi akuntansi pada PT. PLN (Persero) Bandung.

2. Bagaimana kesesuaian tugas-teknologi pada PT. PLN (Persero) Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh kesesuaian tugas-teknologi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas-teknologi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dilakukannya penelitian ini untuk menguji variabel-variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Kesesuaian Tugas-Teknologi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Bandung.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan guna mencapai tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui sistem informasi akuntansi pada PT. PLN (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui kesesuaian tugas-teknologi pada PT. PLN (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung.

4. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian tugas-teknologi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas-teknologi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

###### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini merupakan pengalaman berharga yang dapat menambah wawasan pengetahuan serta memberikan gambaran tentang aplikasi ilmu teori yang penulis peroleh di bangku kuliah dengan penerapan yang sebenarnya tentang seberapa besar sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas-teknologi mempengaruhi kinerja karyawan.

###### **2. Bagi Pihak Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi perusahaan dalam mengembangkan sistem informasi perusahaan atau organisasi sehingga perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja



karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

### 3. Bagi Pihak Umum

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan referensi untuk penelitian lebih lanjut dan mendalam mengenai sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas-teknologi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

#### **1.4.2 Kegunaan Teoritis**

1. Dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas-teknologi terhadap kinerja karyawan baik simultan maupun parsial pada PT. PLN (Persero) Bandung.
2. Dapat menambah pengetahuan dan sebagai bahan pertimbangan antara teori tentang kinerja karyawan dengan sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas-teknologi.

#### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung Jalan Soekarno-Hatta No. 436 Bandung. Untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai objek yang akan diteliti, maka penulis melaksanakan penelitian pada waktu yang telah ditentukan oleh PT. PLN (Persero) Bandung tersebut.