

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Saat ini perkembangan dunia bisnis meningkat dengan pesat dan mengalami persaingan yang sangat ketat terutama pada sektor jasa yang disebabkan sebagai akibat dari tuntutan dan perkembangan teknologi. Untuk mendapatkan suatu informasi yang berkualitas perlu adanya sistem yang mengolah suatu data menjadi sebuah informasi yang bermanfaat dengan berisikan sebuah informasi yang cepat, tepat dan akurat. Pada era globalisasi ini, ketatnya persaingan dan pesatnya perkembangan teknologi dan informasi yang selalu menuntut suatu sistem yang lebih baik, cepat, dan handal dalam menyelesaikan masalah.

Peningkatan pengguna teknologi informasi merupakan dampak dari perkembangan teknologi informasi. Dampak yang diperoleh adalah teknologi informasi telah memberikan kemudahan bagi karyawan dalam melakukan pemrosesan data. Teknologi merupakan alat yang berguna untuk membantu individu dalam menyelesaikan pekerjaannya (Handayani, 2007).

Dengan kemajuan teknologi yang begitu pesat akan menyebabkan kemajuan revolusi informasi, pengaruh ini telah ditransformasikan pada setiap aspek akuntansi. Pengaruh yang lebih besar dari revolusi ini terletak pada suatu sistem informasi, yaitu sistem informasi yang menggunakan komputer.

Kemajuan sistem informasi ini memberikan dorongan yang kuat bagi perkembangan sistem informasi akuntansi (SIA) (Sudjana, 2002).

Sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan kumpulan sumber daya, seperti peralatan dan manusia, yang dibuat untuk mengolah data keuangan beserta data lainnya ke informasi (Bodnar, 2006). Sistem informasi akuntansi (SIA) dapat disimpulkan berpengaruh besar terhadap pengambilan keputusan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan secara langsung di perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Tujuan perusahaan tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang dalam perusahaan dan dapat berkinerja dengan baik. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia handal, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.

Kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajemen. Tolak ukur dalam menentukan baik buruknya kinerja sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja individu atau kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Kinerja individu atau kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman, dan keunggulan serta waktu (Hasibuan, 2010:94). Kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi atau perusahaan. Kinerja individu (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) memiliki hubungan yang erat. Kinerja individu yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain apabila kinerja individu karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik.

Pengelolaan kinerja individu karyawan diperlukan untuk mengetahui apakah karyawan pada perusahaan tersebut telah sesuai dengan kriteria profesi yang diinginkan oleh perusahaan. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Metode yang digunakan untuk mengelola kinerja individu karyawan harus tepat dan menggunakan aspek-aspek yang relevan untuk penilaian kinerja, sehingga perusahaan dapat memberikan *feedback* yang tepat kepada karyawannya berdasarkan hasil penilaian kinerja.

Dalam suatu perusahaan, tidaklah wajar apabila banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dapat disebabkan oleh banyak hal. Salah satu fenomena yang memiliki kinerja buruk terjadi pada salah satu maskapai penerbangan di Indonesia yaitu Lion Air. Pada tahun 2009 Lion Air mengubah sistem

komputerisasi bertaraf elektronik yang harus diaplikasikan oleh karyawan Lion Air. Pada tahun tersebut karyawan mengalami banyak kesulitan dalam pengoperasian sistem yang baru. Salah seorang karyawan *call centre* di PT Lion Air Jakarta, memiliki kinerja yang cukup baik, hanya saja dengan perubahan sistem tersebut, karyawan tidak dapat mengaplikasikan sistem secara maksimal karena belum dapat beradaptasi dengan sistem baru tersebut. Hal ini terjadi karena kinerja yang dihasilkan karyawan belum mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan PT Lion Air Tower di Jakarta, bahwa kuantitas kerja yang rendah, kualitas kerja yang kurang baik, kedisiplinan yang masih rendah masih menjadi masalah yang menyebabkan kurang baiknya kinerja karyawan di PT Lion Air.

[www.liputan6.com](http://www.liputan6.com)

Fenomena lain terjadi di BKN (Badan Kepegawaian Nasional) Pusat, yang saat ini didelegasikan untuk menandatangani SK pensiun PNS, mengalami kendala terkait rendahnya kualitas SDM PNS yang dapat menggunakan teknologi informasi secara maksimal dalam menginput proses pensiun PNS. Hal tersebut membuat proses pensiun PNS tidak dapat diproses secara cepat. Oleh sebab itu sering dilakukan pelatihan terkait penggunaan komputer/teknologi informasi bagi pegawai BKD (Badan Kepegawaian Daerah). Namun, jika ada pegawai yang mahir menggunakan komputer justru dimutasi dan dipindahkan ke bagian lain tentunya menjadi kendala sehingga pelatihan akan dilakukan kembali untuk pegawai lainnya. Selain itu kendala masih ditemukan terkait belum semua BKD provinsi memiliki sarana dan prasarana memadai seperti keterbatasan listrik dan

kualitas SDM BKD yang masih rendah di daerah terpencil sehingga juga membutuhkan pelatihan IT.

<http://www.antaraneews.com>

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: variabel individu, variabel psikolog, dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal-usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Sedangkan variabel organisasi, meliputi, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan, dan sumber daya perusahaan (Gibson, Invacevich dan Donnely (2010) dalam Donni Juni Priansa (2014:270)).

Selain faktor-faktor yang dikemukakan tersebut, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja individu. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja individu yaitu: kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi (Alannita dan Agung Suaryana, 2014).

Kecanggihan teknologi informasi bila diaplikasikan pada rantai aktivitas akan menghasilkan produk yang memiliki nilai tinggi (Ellitan dan Anatan, 2009). Kecanggihan teknologi informasi yang ada tidak akan ada artinya jika dalam penggunaannya individu yang menjalankannya tidak dapat mengoperasikannya dengan optimal. Untuk itu, manajemen perusahaan harus

dapat menyesuaikan teknologi informasi yang akan dijalankan oleh perusahaan. Dengan adanya partisipasi dari manajemen, karyawan dapat diarahkan dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

Partisipasi manajemen akan mendorong pengguna untuk mengembangkan sikap positif terhadap sistem informasi akuntansi (Ismail, 2007). Dukungan dari manajemen sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan individu. Manajemen bertanggung jawab dalam penyediaan pedoman umum bagi kegiatan sistem informasi akuntansi (Komara, 2005). Manajemen memiliki tugas membandingkan informasi kinerja saat ini mengenai anggaran, prakiraan, dan tolak ukur yang digunakan untuk mengukur sejauh mana tujuan dan sasaran yang dicapai organisasi dengan melihat hasil dan kondisi yang terjadi (Soudani, 2012). Selain partisipasi manajemen, kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi juga menentukan apakah tujuan perusahaan sudah tercapai atau belum.

Para pemakai menjadi fokus yang penting dalam penerapan sebuah sistem dalam perusahaan. Pemakai atau pengguna merupakan suatu hal yang tidak terlepas penerapan teknologi, selain itu keberadaan manusia sangat berperan penting dalam penerapan teknologi (Septriani, 2010 dalam Alannita, 2014). Kemampuan pemakai dalam mengoperasikan sistem sangat berpengaruh karena apabila pemakai sistem tidak dapat mengoperasikan sistemnya dengan baik maka akan berakibat kegagalan dalam penerapan sistem tersebut.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya oleh Ni Putu Alannita dan I.Gusti Ngurah Agung Suaryana yang berjudul Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu. Pada

penelitian tersebut sang penulis memilih objek penelitian pada Koperasi Serba Usaha Kabupaten Gianyar. Ni Putu Alannita dan I.Gusti Ngurah Agung Suaryana menggunakan metode *non probability sampling*, khususnya *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja individu. Walaupun penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya, akan tetapi terdapat perbedaan pada waktu dan lokasi penelitian, jumlah responden yang dipilih, serta teknik sampling yang digunakan. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling* sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan *purposive sampling*. Pada penelitian ini penulis mengambil objek yang memiliki karakteristik berbeda dengan penelitian sebelumnya, yaitu pada salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa transportasi yaitu PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik mengambil judul penelitian **“PENGARUH KECANGGIHAN TEKNOLOGI INFORMASI, PARTISIPASI MANAJEMEN, DAN KEMAMPUAN PEMAKAI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA INDIVIDU”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kecanggihan teknologi informasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

2. Bagaimana partisipasi manajemen pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.
3. Bagaimana kemampuan pemakai sistem informasi akuntansi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.
4. Bagaimana kinerja individu pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan pemakai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung secara parsial.
6. Seberapa besar pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan pemakai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung secara simultan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui kecanggihan teknologi informasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui partisipasi manajemen pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui kemampuan pemakai sistem informasi akuntansi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.
4. Untuk mengetahui kinerja individu pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan pemakai sistem informasi



akuntansi terhadap kinerja individu pada PT Kereta Api Indonesia

(Persero) Bandung secara parsial.

6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan pemakai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung secara simultan.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan penelitian adalah untuk memperluas ilmu penelitian, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan ilmu untuk mendukung ilmu akuntansi khususnya pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan pemakai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis  
Penulis dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman terutama mengetahui tentang pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan pemakai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu. Penulis juga dapat menambah pengalaman yang berguna dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.
2. Bagi Perusahaan yang bersangkutan  
Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sebuah referensi dalam menetapkan sistem yang akan diterapkan khususnya tentang kinerja individu di perusahaan tersebut, dan sebagai referensi dalam pengambilan keputusan manajer dalam menjalankan sistem pada perusahaan.
3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi atau masukan untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi.

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

Dalam rangka pengumpulan data untuk penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa kereta api yaitu PT Kereta Api (Persero) Jl.Perintis Kemerdekaan No.1 Bandung. Penelitian ini dilaksanakan pada 28 September 2015 sampai 16 Oktober 2015.