

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Pembangunan ekonomi menjadi salah satu perhatian utama pemerintah disamping masalah-masalah nasional lainnya terutama sejak terjadinya krisis ekonomi di Indonesia. Perkembangan ekonomi suatu negara dapat tercermin dalam indikator pasar modal negara tersebut. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam rangka mendorong masuknya modal asing maupun domestik ke dalam sektor-sektor yang produktif untuk membuka lapangan pekerjaan dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan. Hal ini berarti perubahan kondisi perekonomian secara makro akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satu tolak ukur kinerja perusahaan adalah dengan adanya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) menurut Sedarmayanti (2011:260)

Salah satu kinerja yang terpenting adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah pencapaian kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam periode waktu tertentu dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap instansi/perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan begitu penting karena tolak ukur kontribusi karyawan dalam suatu perusahaan adalah dinilai dari kinerja yang berhasil dicapainya.

Kinerja karyawan menunjukkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pada perusahaan, 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.

Berbagai fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan terjadi dalam setiap perusahaan. Contohnya terjadi di Pegadaian Cabang Jatisrono, Semarang. Pada Selasa, (24/12/2017) telah terjadi berkurangnya kualitas kinerja karyawan yang dilakukan oleh oknum pegawai Pegadaian di Semarang. Kasusnya berupa salah satu karyawan Pegadaian tersebut didatangi oleh dua orang petugas supervisi. Karyawan tersebut menghentakkan matriks (alat

penyegel) di meja kantor. Saking kerasnya benturan batang besi itu mengakibatkan kaca meja pecah. Karyawan itu pun mengumpat sehingga terjadi cekcok dan suasana pun menjadi tegang sehingga terjadi pertengkaran. Akhirnya karyawan tersebut pun dilaporkan ke Mapolsek Jatisrono. Kepala Cabang Pegadaian pun membenarkan hal tersebut, namun dia tidak bias memberikan penjelasan mendetail karena beliau sedang tidak berada di kantor saat itu (infowonogiri.com)

Fenomena lainnya, terjadi di Pegadaian Cabang Kota Tanjung Pinang pada tanggal 14 Januari 2013, seorang oknum karyawan Pegadaian menggadaikan barang nasabah secara ilegal dengan modus gadai dobel. Kronologisnya seorang nasabah menggadaikan barang berupa emas, pemilik barang dilayani oleh oknum karyawan. Nilai emas yang digadaikan mencapai ratusan juta. Setelah beberapa bulan berada di pegadaian, barang itu kemudian dikeluarkan tersangka dengan nama pemiliknya. Namun barang tersebut digadaikan lagi di pegadaian tempat tersangka bekerja. Tetapi, gadai itu tetap atas nama pemiliknya yang sebenarnya. Sehingga terjadilah gadai dobel.

Gadai dobel itu terbongkar saat pemiliknya hendak membayar bunga gadai. Saat pembayaran bunga itu, nasabah kaget mendengar emasnya telah dikeluarkan dan digadaikan lagi. Perbuatan oknum karyawan pegadaian tersebut membuat negara merugi hingga ratusan juta. Karena, negara telah melakukan dua kali pembayaran pada barang yang sama dan pemilik yang sama pula. (isukepri.com)

Fenomena yang terakhir, terjadi di PT Pegadaian Kantor Cabang Cikudapateuh, Kota Bandung pada tanggal 8 Desember 2014. Tiga orang oknum di Pegadaian, Ketiganya terlibat tindak pidana korupsi dalam penyaluran kredit Krista dengan total mencapai Rp 10 miliar lebih.

Krista sendiri merupakan program pinjaman kredit dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan kontsruksi penjaminan kredit secara fidusia, yang diberikan oleh Perum Pegadaian kepada pemilik dan pengelola usaha rumah tangga (usaha mikro) yang membutuhkan

dana dalam bentuk pinjaman modal. Jaminan Fidusia adalah jaminan kebendaan atas benda bergerak baik yang berwujud maupun tidak berwujud sehubungan dengan hutang-piutang antara debitur dan kreditur. Penyelewengan dana tersebut tercatat mulai Maret 2009 hingga Februari 2010. Dalam kurun waktu tersebut PT Pegadaian CPP Cikudapateuh telah menyalurkan krida sebesar Rp 25,75 miliar kepada 8.580 nasabah yang terdiri dari 1.320 kelompok usaha. Hingga saat ini dana krida sebesar 10,46 milyar pun belum dikembalikan. Dana yang tidak dikembalikan tersebut, lanjut Suparman diduga diselewengkan dengan memakai data nasabah fiktif. Ketiganya saat ini ditahan di Rumah Tahanan Kebonwaru. Sebelumnya ketiganya diperiksa di Kejati sejak pagi. (news.detik.com)

Berdasarkan ketiga fenomena diatas, kinerja karyawan tidak memuaskan karena adanya penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh oknum karyawan.

Ismail dan King (2007) menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi memperlancar pekerjaan karena mereka menghubungkan informasi dari bagian atas dan bawah yang membantu para pekerja di perusahaan-perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Sari (2009) dan Putri (2010) juga berpendapat sama mengenai adanya hubungan pengaruh kualitas Sistem Informasi Akuntansi dengan kinerja karyawan.

Sistem informasi akuntansi adalah komponen dan elemen dari suatu organisasi yang menyediakan informasi bagi pengguna dengan pengolahan peristiwa keuangan (Zare, 2012). Dengan dibuatnya sistem informasi akuntansi yang baik maka dapat membuat karyawan akan semakin terpacu untuk melaksanakan kerjanya dengan baik sehingga akan mempengaruhi kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesesuaian tugas, Kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja individual dalam melaksanakan tugas (Rahmawati,

2008). Bila karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya, maka dipastikan akan meningkatkan kinerjanya.

Kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja individual dalam melaksanakan tugas.

Partisipasi manajemen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hajiha dan Azizi (2011), manajemen merupakan faktor efektif yang berpengaruh terhadap kinerja. Partisipasi manajemen dapat mendorong dan mempengaruhi pengguna untuk mengembangkan perilaku positif yang akan meningkatkan efektivitas dan kinerja UKM (Ismail dan King, 2007).

Partisipasi manajemen diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja dan perilaku yang baik bagi karyawan. (Lesmana, 2011). Dengan adanya partisipasi manajemen yang baik yang dilakukan oleh perusahaan maka dipastikan akan berdampak positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Oleh karena itu, partisipasi manajemen sangatlah penting.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Agastia Maha Putra, I Made Pande Dwiana Putra (2016) dengan judul “Pengaruh efektivitas penggunaan, kepercayaan, keahlian pengguna, dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan” yang menemukan bahwa efektivitas penggunaan, kepercayaan, keahlian pengguna, dan kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dari penelitian Ni Putu Alannita, I. Gusti Ngurah Agung Suaryana (2014) dengan judul “Pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi pada kinerja individu” yang menunjukkan kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja individu. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Ni Made Marlita Puji Astuti, Ida Bagus Dharmadiaksa (2014) dengan judul “Pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi

akuntansi, pemanfaatan dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan” yang menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi pemanfaatan dan kesesuaian tugas berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Meskipun penelitian ini mengacu pada penelitian yang sebelumnya, akan tetapi penulis hanya mengambil pengaruh kualitas Sistem Informasi Akuntansi, kesesuaian tugas dan partisipasi manajemen saja. Akan tetapi terdapat perbedaan pada variabel, lokasi yang diteliti, dimensi dan sumber data.

Perbedaan pada variabel yang diteliti adalah peneliti terdahulu meneliti tentang Pengaruh efektivitas penggunaan, kepercayaan, keahlian pengguna, dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. I Kadek Agastia Maha Putra, I Made Pande Dwiana Putra (2016). Peneliti selanjutnya meneliti variabel Pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi pada kinerja individu. Ni Putu Alannita, I. Gusti Ngurah Agung Suaryana (2014). Kemudian peneliti meneliti variabel Pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan. Ni Made Marlita Puji Astuti, Ida Bagus Dharmadiaksa (2014). Sedangkan variabel yang diteliti penulis pada rencana penelitian mengambil variabel Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas dan Partisipasi Manajemen saja.

Perbedaan pada lokasi, penelitian terdahulu I Kadek Agastia Maha Putra, I Made Pande Dwiana Putra (2016) melakukan penelitian pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Bali Penelitian selanjutnya Ni Putu Alannita, I. Gusti Ngurah Agung Suaryana (2014) melakukan penelitian pada Koperasi Serba Usaha Kabupaten Gianyar. Berikutnya penelitian Ni Made Marlita Puji Astuti, Ida Bagus Dharmadiaksa (2014) melakukan penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Gianyar Sedangkan pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung.

Perbedaan pada dimensi pada peneliti terdahulu pada variabel pertama yaitu Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Penelitian terdahulu menurut (Kasandra, 2014) merujuk pada seberapa baik kemampuan perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan, prosedur dari sistem informasi dapat menyediakan kebutuhan pengguna. Sedangkan pada penelitian ini penulis memakai dimensi menurut Istianingsih dan Utami (2009) yang terdiri dari *system quality*, *information quality* dan *service quality*.

Pada variabel kedua yaitu kesesuaian tugas, penelitian terdahulu dan sekarang memakai dimensi yang berbeda. Pada dimensi penelitian yang terdahulu menggunakan Goodhue (1995) terdiri dari lima yaitu lokabilitas, otoritas, ketepatan waktu, keandalan sistem, kemudahan dan pelatihan penggunaan sistem. Sedangkan untuk penelitian yang sekarang penulis menggunakan dimensi menurut Jogiyanto (2008:494) yang terdiri dari kualitas, penempatan, otorisasi, kesesuaian data, kemudahan untuk digunakan, ketepatan waktu produksi, keandalan sistem, hubungan dengan pengguna lain.

Pada variabel ke tiga yaitu partisipasi manajemen peneliti memakai dimensi yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu menggunakan dimensi menurut (Soudani, 2012) yaitu: anggaran, prakiraan, dan tolak ukur yang digunakan untuk mengukur sejauh mana tujuan dan sasaran yang dicapai organisasi. Sedangkan untuk penelitian saat ini, penulis menggunakan dimensi menurut Kouser *et al.*, (2011) yaitu pemilihan perangkat keras dan lunak, implementasi sistem, pemeliharaan sistem dan perencanaan untuk pengembangan lebih lanjut.

Sumber data yang digunakan penelitian dahulu pada variabel pertama dan kedua memakai sumber data primer sama seperti yang penulis lakukan. Berdasarkan Uraian latar belakang yang telah di kemukakan, maka penulis termotivasi untuk melakukan pengembangan penelitian dengan judul **"PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,**

KESESUAIAN TUGAS DAN PARTISIPASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka perlu adanya ruang lingkup untuk mempermudah penjelasannya. Dengan penelitian ini penulis membuat batasan ruang lingkup atau merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas Sistem Informasi Akuntansi pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung
2. Bagaimana kesesuaian tugas pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung
3. Bagaimana partisipasi manajemen pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung
4. Bagaimana kinerja karyawan pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung
5. Seberapa besar pengaruh kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung
6. Seberapa besar pengaruh kesesuaian tugas terhadap kinerja karyawan pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung
7. Seberapa besar pengaruh partisipasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung
8. Seberapa besar pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi, kesesuaian tugas dan partisipasi manajemen secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kualitas Sistem Informasi Akuntansi pada pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung
2. Untuk mengetahui Kesesuaian Tugas pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung
3. Untuk mengetahui Partisipasi Manajemen pada pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung
4. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kesesuaian Tugas terhadap Kinerja Karyawan pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Partisipasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung
8. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi, kesesuaian tugas dan partisipasi manajemen secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain:

1.4.1 Kegunaan Teoritis/Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan di bidang akuntansi pada umumnya, dan Sistem informasi akuntansi di Indonesia pada khususnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis/Empiris

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis, mengenai Pengaruh kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas & Partisipasi Manajemen terhadap kinerja karyawan pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung

2. Bagi Perusahaan/Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa Pengaruh kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas & Partisipasi Manajemen terhadap kinerja karyawan pada CPP (Cabang PT. Pegadaian) di Kota Bandung

3. Bagi Pembaca

Bagi pembaca pada umumnya diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan dan juga sumber pemikiran yang bermanfaat dalam membangun bangsa lebih baik lagi untuk kedepannya melalui ilmu akuntansi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Cabang PT. Pegadaian Kota Bandung dimana data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuisisioner. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian adalah sejak Bulan Desember sampai selesai