

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada dasarnya, setiap pemimpin perusahaan ingin memiliki karyawan yang berkualitas. Setiap pemimpin juga ingin para karyawannya senantiasa bekerja secara maksimal dan bekerja sesuai dengan target perusahaan. Hal ini tentunya demi mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya dan membuat perusahaan semakin besar. Tapi, tidak jarang ada banyak karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja. Hal tersebut tentu saja akan mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan.

Kinerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dapat dikatakan berkurang demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai karyawan perusahaan tersebut. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja Karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja Karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja pada hakikatnya menunjukkan hasil kerja SDM atau karyawan perusahaan. Hal ini mengandung makna bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang memiliki peran strategis, yaitu memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan. Dharma (2012:46) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Organisasi yang mempunyai sumber daya manusia (*human resource*) yang berkinerja tinggi akan tetap eksis dalam menjalankan roda organisasi.

Kinerja Karyawan yang tinggi akan dapat dicapai, apabila proses dari fungsi manajemen sumber daya manusia diimplementasikan dengan baik dan konsisten sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang diberlakukan dalam organisasi yang bersangkutan. Wibowo (2011:7) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Terdapat enam cara yang dapat manajemen lakukan guna meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan memberlakukan sistem penilaian kinerja yang transparan dan akuntabel, dapat memenuhi hak karyawan, memberikan *reward* dan *punishment* guna mempertahankan karyawan yang berkualitas, memberikan jenjang karier sebagai motivasi kerja karyawan, mengadakan *training* dan pelatihan guna menambah *skill* karyawan, serta dapat terjalin keakraban diantara karyawan dalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa saat

perusahaan memberikan hak penuh kepada karyawan maka karyawan akan memberikan loyalitas kepada pekerjaannya.

Berbagai fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan terjadi dalam setiap perusahaan. Perkembangan bisnis yang pesat mendorong para pelakunya untuk semakin kompetitif. Untuk dapat memenangkan kompetisi dalam dunia usaha diperlukan sumber daya manusia yang mendukung guna untuk mencapai target perusahaan tidak hanya faktor pendukung akan tetapi "*the right man on the right place*". Dalam rangka mendapatkan sumber daya manusia didalam kinerja karyawan yang berkualitas memerlukan proses yang panjang, mulai dari rekrutmen yang awal hingga penilaian kerja yang dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan.

Penilaian kinerja karyawan menjadi kunci utama dalam pengembangan perusahaan. Dalam proses penilaian kinerja terdapat dua pihak yang terlibat, yaitu penilai (perusahaan) dan karyawan (SDM). Pentingnya penilaian kinerja karyawan memiliki dampak positif bagi kedua belah pihak. Dari sisi perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memenuhi kriteria "*the right man on the right place*" dan memudahkan kaderisasi demi pengembangan perusahaan. Dari sisi karyawan akan meningkatkan motivasi kerja dan semangat berkompetisi untuk menjadi profesional di bidangnya.

Fenomena ini, terjadi pada PT Indofood cabang Bandung dimana pada awalnya perusahaan ini untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam penggajian dengan menggunakan program Lotus, yang dimulai dari pengisian data penggajian sampai proses pencetakan laporan. Berdasarkan wawancara pada

beberapa karyawan, penggunaan program Lotus dimaksudkan untuk memudahkan pekerjaan karyawannya dan lebih mengefisiensikan waktu para karyawan, ternyata tidak terjadi. Sebaliknya, bersamaan dengan penerapan program Lotus, terjadi penurunan kinerja perusahaan yang ditandai oleh adanya kesalahan dalam penghitungan gaji dan waktu penyelesaian pekerjaan administratif lainnya menjadi lebih lama sehingga pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan tidak maksimal, ini menyebabkan penurunan kinerja perusahaan .

Keberhasilan sebuah sistem dapat diukur dengan kinerja yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Hal tersebut tidak hanya membawa pengaruh pada pengelolaan suatu perusahaan, tetapi juga telah memberikan pengaruh yang signifikan pada sistem informasi akuntansi organisasi bisnis. Perusahaan yang memiliki teknologi informasi yang baik (terkomputerisasi dan terintegrasi) serta didukung oleh aplikasi pendukung teknologi modern, diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kelangsungan kinerja perusahaan dengan menghasilkan laporan keuangan yang tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya.

Bagi perusahaan, aplikasi teknologi yang tepat akan mendatangkan keuntungan kompetitif (*competitive advantage*). Teknologi Informasi dapat menjadi senjata strategis untuk mendukung objek dan strategi organisasi. Penggunaan sistem informasi dapat meningkatkan daya saing perusahaan agar tidak tersisih dalam lingkungannya (Kustono, 2011). Keefektifan sistem informasi

akuntansi dapat mengukur keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan. Peningkatan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi memerlukan adanya peran dan partisipasi individu dalam mendukung implementasi dan pengembangan Sistem Informasi Akuntansi.

Beberapa organisasi bisnis mendapatkan keunggulan kompetitif dengan melengkapi sistem informasi baru (Salehi, dkk, 2010). Pemakaian sistem informasi dilandasi dengan prinsip yang mampu memotivasi pemakai sistem untuk bertindak sesuai dengan keyakinan atas pentingnya sistem informasi tersebut (Sumiyana, 2006).

Keberhasilan sebuah sistem dapat diukur dengan kinerja yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja Karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Agar kinerja karyawan di perusahaan dapat dioptimalkan, maka keefektifan sistem informasi sebagai sarana yang memfasilitasi harus terus dikembangkan.

Pencapaian kinerja juga berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan dan kemampuan individu

dalam organisasi tersebut. Kesesuaian Tugas Teknologi merupakan penyesuaian antara kebutuhan akan tugas-tugas, kemampuan individu dan fungsi teknologi. Prioritas Kesesuaian Tugas Teknologi adalah interaksi antara tugas, teknologi dan individu. Tugas, kebutuhan dan kemampuan individu hendaknya dipertimbangkan dalam menerapkan suatu sistem informasi dalam organisasi. 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).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sodikun (2016) dengan judul“Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*) Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kesesuaian Tugas Teknologi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya, akan tetapi terdapat perbedaan pada waktu dan lokasi penelitian. Perbedaan pada lokasi, penelitian terdahulu dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kota Bandung. Sedangkan pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT Pinus Merah Abadi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa Efektivitas Sistem Informasi dan Kesesuaian Tugas Teknologi memegang peranan penting dalam

mendukung tercapainya Kinerja Karyawan yang optimal. Semakin baik suatu sistem informasi dan teknologi yang digunakan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan. Hal tersebut dapat terlihat dari kualitas serta peningkatan kemampuan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawabnya. Sebagai perusahaan dagang dan distribusi bertaraf nasional Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kesesuaian Tugas Teknologi dalam perusahaan menjadi bagian penting dalam PT Pinus Merah Abadi guna mendukung tercapainya Kinerja Karyawan yang optimal dalam memajukan perusahaan. Maka dalam penelitian ini penulis mengangkat judul **“PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KESESUAIAN TUGAS TEKNOLOGI (*Task Technology Fit*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Pinus Merah Abadi Bandung)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang menjadi alasan dilakukannya penelitian ini, antara lain:

1. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi perusahaan harus didukung dengan kemampuan sumber daya manusia (SDM) untuk mengoperasikannya sehingga sistem dapat berfungsi dengan efektif dan efisien, sedangkan tak jarang SDM yang ada di perusahaan tidak dapat memahami cara bekerja sistem dengan baik,
2. Kinerja Karyawan yang buruk juga dipengaruhi oleh Kesesuaian Tugas Teknologi pada sistem yang digunakan, sistem yang digunakan perusahaan juga harus mampu memenuhi kebutuhan perusahaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan pemaparan identifikasi masalah penelitian di atas, maka penulis membatasi pembahasan dalam penelitian ini dengan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) pada PT Pinus Merah Abadi.
2. Bagaimana Kesesuaian Tugas Teknologi (*task technology fit*) pada PT Pinus Merah Abadi.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Pinus Merah Abadi.

4. Seberapa besar pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi.
5. Seberapa besar pengaruh Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinus Merah Abadi.
6. Seberapa besar pengaruh efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinus Merah Abadi.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memenuhi tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) pada PT Pinus Merah Abadi.
2. Untuk mengetahui Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*) pada PT Pinus Merah Abadi.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT Pinus Merah Abadi.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinus Merah Abadi.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinus Merah Abadi.

6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Bandung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menambah/diharapkan dapat memberikan informasi bagi perkembangan ilmu untuk menambah wawasan mengenai faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi(SIA) dan Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*). Penelitian ini dapat juga dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas lagi untuk mengetahui faktor yang menentukan Kinerja Karyawan suatu perusahaan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan gambaran yang dapat bermanfaat secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi Penulis

1. Dapat memenuhi persyaratan sidang skripsi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi,

2. Sebagai bekal untuk menerapkan cara pengumpulan data dan informasi serta memastikan ketersediaan, keandalan, dan keakuratan suatu informasi melalui metodologi penelitian,
3. Untuk mengetahui lebih mendalam tentang Sistem Informasi Akuntansi, khususnya yang ada dan digunakan di PT Pinus Merah Abadi Bandung.

b. Bagi Instansi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mencegah, meminimalisir, dan memperbaiki bila terjadinya kemunduran kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*) yang disebabkan oleh Kinerja Karyawan di instansi, dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang Kinerja Karyawan suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*), serta diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lebih lanjut.

### **1.5 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini mengambil tempat penelitian pada Karyawan/karyawati pada bagian keuangan PT Pinus Merah Abadi Bandung dengan waktu yang ditentukan sesuai periode penyusunan tugas akhir penulis.