

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini, dunia sedang mengalami persaingan yang cukup pesat dalam berbagai bidang khususnya di bidang bisnis. Munculnya bisnis baru di dunia ini didukung oleh perkembangan teknologi yang senantiasa berkembang semakin pesat, dan begitu banyak bisnis baru yang menyandarkan produk utamanya dari hasil teknologi canggih yang sekarang ini terus berkembang seiring berjalannya waktu (Dani Sopian dan Wawat Suwartika 2019).

Kondisi persaingan yang sangat ketat ini menyebabkan setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan karyawanlah yang memproses setiap produk perusahaan. Dan perusahaan harus pandai dalam membuat kebijakan-kebijakan untuk mengatur bisnisnya agar mampu menjaga keberadaannya supaya tidak tertinggal oleh pesaing lainnya pada dunia bisnis serta mampu meningkatkan produk menjadi lebih modern.

Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, sering kali mendapatkan permasalahan yang muncul sehingga berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Contohnya pada laporan media masa (www.republika.co.id) mengenai Erick Thohir minta warga laporkan jika pelayanan BUMN buruk. Pada Sabtu, 28 Agustus 2021, pukul 12.33 WIB. sebagai berikut:

Terjadi di Kementrian Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Menteri BUMN Erick Thohir mendapatkan informasi bahwa pelayanan salah satu

BUMN buruk atau tidak memuaskan hati masyarakat. Menteri BUMN juga telah meninjau lebih lanjut akan masalah itu dan menjelaskan untuk melakukan transformasi dan perbaikan di BUMN, dan mengangkat deputi BUMN untuk SDM dan IT. Menteri menekankan bahwa sebagai karyawan BUMN mestinya semua mengutamakan pelayanan publik dan itu harus tertanam dalam jiwa.

Berdasarkan laporan media masa (www.inews.id) mengenai kinerja manajemen buruk, karyawan Garudaancam mogok kerja. Pada Rabu, 02 Mei 2018, pukul 17.53 WIB. sebagai berikut:

Fenomena selanjutnya, terjadi di PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Para karyawan mengancam akan mogok kerja jika pemerintah dan para pemegang saham tidak memenuhi aspirasinya. Ketua Harian Sekarga Tomy Tmpatty mengatakan salah satu point besar yang disuarakan yaitu keluhan para konsumen terkait seringnya pembatalan maupun penundaan penerbangan. Dalam konferensi pers di pulau Dua Restaurant, Jakarta, “ketua menyampaikan bahwa ini bukan rahasia dan kami sudah mengingatkan tapi masih sering terjadi. Di industrial, banyak perjanjian kerja sama dengan karyawan yang tidak dipenuhi.” Aksi mogok ini akan dilakukan jika pemerintah belum mau merespon satu bulan setelah pemogokan kerja ini. Karena itu, pihak Garuda meminta maaf kepada para konsumen jika hal tersebut terjadi akan mengganggu kenyamanan.

Berdasarkan laporan media masa (www.metropolitan.id) mengenai teledor, karyawan cepat saji tak sengaja bakar tempat kerjanya. Pada Kamis, 24 Juni 2021, pukul 16.15 WIB. sebagai berikut:

Fenomena yang terakhir, terjadi pada warung burger milik Iwan pasalnya warung burger tersebut yang terletak di dekat pintu perlintasan kereta asrama Teplan Rt 08/03, Kebon Pedes, Tanah Sareal itu harus direlakan karena warung burger dilahap si jago merah. Mulanya, kebakaran terjadi di sela Apud sedang mengganti tabung LPG yang habis. Tanpa disadari, tabung gas melon itu memiliki kebocoran sehingga memicu api yang melahap habis warung burger yang sedang dijaganya. Kejadian kebakaran sendiri terjadi sekitar pukul 11:37 WIB. Sementara, tak butuh waktu lama, si jago merah langsung melahap ruko seluas 4×3 m itu. Sejurus kemudian, empat unit mobil truk pemadam kebakaran dikerahkan untuk meredam api yang sudah menjalar lebar ke setiap sudut warung. Sekitar 11:40 WIB, petugas pemadam kebakaran (damkar) menerima laporan dari Apud, dan tiba sepuluh menit kemudian pada 11.50 WIB. Selama 25 menit, petugas berhasil memadamkan api tersebut dan berhasil memadamkan api pada pukul 12.18 WIB.

Berdasarkan fenomena diatas, dapat ditelaah bahwa kinerja karyawan merupakan hal penting dalam kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila seorang karyawan tersebut bertanggungjawab atas tugas dan menyelesaikan tugas dengan tepat, cepat, dan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Buruknya kinerja karyawan

dapat memberikan dampak negatif terhadap perusahaan, dimana citra perusahaan menjadi kurang baik dimata para nasabahnya.

Kinerja yang baik ditunjukkan ketika karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan target. Menurut Eko Budi Laksono (2020:1) menyebutkan bahwa “Kinerja (*performance*) secara sederhana diartikan sebagai kemampuan dan usaha yang dilakukan seseorang, tim maupun organisasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil ataupun prestasi kerja yang dihitung berdasarkan target yang diteapkan sebelumnya dan capaian tertentu pada suatu periode waktu (hari, minggu, bulan, tahun, dan seterusnya).”

Sistem informasi akuntansi selain digunakan sebagai alat manajemen untuk mendapatkan informasi, menganalisis, dan memutuskan juga berfungsi sebagai alat untuk mempertanggungjawabkan wewenang yang telah didelegasikan manajemen kepada level-level manajemen di bawahnya dan karyawan pelaksana. Jadi sistem informasi akuntansi merupakan jaringan dari seluruh prosedur, formulir-formulir, catatan-catatan, dan alat-alat yang digunakan untuk mengolah data keuangan menjadi suatu bentuk laporan yang akan digunakan oleh pihak manajemen dalam mengendalikan kegiatan usahanya dan selanjutnya digunakan sebagai alat pengendalian keputusan manajemen (Anna Maria, Sentot Imam, Ma'ruf, dan Suarni 2019:33).

Sistem informasi akuntansi merupakan bagian yang sangat penting dalam sistem. Sistem informasi akuntansi dapat menerima data mentah

berupa data keuangan kemudian memprosesnya menjadi sebuah sistem informasi untuk kepentingan pihak lain. Sistem informasi akuntansi merupakan sistem pendukung dalam menjalankan aktivitas agar lebih efektif dan efisien. Sistem informasi akuntansi tidak hanya mengolah data keuangan saja tetapi data non keuangan juga, karena pengambilan keputusan tidak hanya dilakukan terhadap data keuangan saja tetapi juga data non keuangan juga yang bisa dijadikan sebagai sumber pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Pengendalian internal merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan keyakinan yang cukup akan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan pada umumnya menggunakan pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem. Sistem pengendalian internal berguna untuk tujuan mencegah atau menjaga terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan (kesalahan-kesalahan atau kecurangan –kecurangan). Pengendalian internal berfungsi untuk mengawasi seluruh aktifitas ekonomi yang terjadi pada perusahaan. Pengendalian internal dapat membantu perusahaan dan berfungsi sebagai alat bantu untuk melaksanakan pengendalian dengan efektif. Dengan adanya pengendalian internal manajer dapat meyakinkan diri bahwa informasi yang terdapat dalam laporan diterima adalah benar dan dapat dipercaya (Dani Sopian, Wawat Suwartika 2019)

Dalam beberapa perusahaan mempunyai berbagai macam budaya organisasi yang berbeda-beda guna meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi (*organizational cultur*) dapat diartikan sebagai satu persepsi umum yang diterima oleh seluruh karyawan dalam memandang sesuatu, dan budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi (Rois, Amirullah, Khalikussabir 2017:25)

Organisasi harus memiliki manajemen kinerja yang standar sebagai acuan untuk pembagian tugas kepada para karyawan agar kinerja karyawan semakin baik sehingga tujuan organisasi akan tercapai secara optimal. Kinerja karyawan yang optimal adalah kinerja yang mampu menyelesaikan target atau tujuan kinerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tercapai.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan yang boleh atau tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dani Sopian, Wawat Suwartika (2019) pada RSUD Kota Bandung menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan, disebabkan oleh karyawan yang tidak mudah dalam menerima, memahami dan memanfaatkan sistem informasi akuntansi. Dan penelitian mengenai budaya organisasi yang dilakukan Ely Kurniawati (2018) pada PT. Pegadaian Batam menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena pegawai memiliki persepsi bersama yang dilakukan oleh anggota-anggota organisasi dan perusahaan.

Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tentang Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Dani Sopian, Wawat Suwartika (2019) yang merujuk pada seberapa baik kemampuan sistem informasi untuk mengerjakan tugas karyawan dan prosedur. Penelitian selanjutnya meneliti variabel Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Ely Kurniawati (2018) yang merujuk pada konsep budaya organisasi yang terarah, jelas, mengakar di setiap jiwa pegawai agar mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Dari hasil pemaparan di atas, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Yang merupakan replika dari penelitian yang dilakukan oleh Dani Sopian dan Wawat Suwartika (2019) yang berjudul pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. dan pengembangan dari penelitian Ely Kurniawati (2018) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap

kinerja karyawan. Adapun perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan budaya organisasi, tahun penelitian yaitu 2023, dan studi kasus pada penelitian yaitu PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta.”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Masalah dasarnya merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya rencana yang sudah dirancang dengan sebaik mungkin dan memanfaatkan kelemahan sistem atau keamanan yang berlaku. Penelitian pada dasarnya dilakukan guna mendapatkan data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah, untuk setiap penelitian yang dilakukan selalu berangkat dari suatu masalah, begitupun dengan penelitian ini.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Informasi Akuntansi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta?
2. Bagaimana Sistem Pengendalian Internal pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta?

3. Bagaimana Budaya Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta?
4. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta?
5. Seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta?
6. Seberapa besar pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta?
7. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta?
8. Seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui Sistem Informasi Akuntansi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta.
2. Untuk mengetahui Sistem Pengendalian Internal pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta.
3. Untuk mengetahui Budaya Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta.

4. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem pengendalian internal pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta.
8. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan penelitian diatas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan pada saat belajar di perkuliahan.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

- a. Berdasarkan penelitian ini penulis bisa mengetahui bagaimana Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi dalam PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IX Jakarta.
- b. Penulis dapat mengetahui Kinerja Karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik untuk membuat nasabah senang menggunakan pinjaman pada perusahaan tersebut.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan dan pengalaman penulis dalam mengaplikasikan atau mempraktekan ilmu yang telah didapat di bangku perkuliahan.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terhadap ilmu yang baru penulis dapatkan dari penelitian ini.
- e. Semoga hasil dan kesimpulan dari penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran bagi penulis untuk lebih bijak dalam mengajukan pinjaman kepada perusahaan pegadaian lainnya.
- f. Semoga penelitian ini memacu dan memotivasi penulis agar menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berharap akan menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap fenomena yang terjadi pada PT. Pegadaian (Persero) dalam meningkatkan keamanan pada sistem dan kinerja karyawan agar perusahaan tidak mengalami kerugian untuk kesekian kalinya.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk mengembangkan cara berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan peneliti selanjutnya.