

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan adalah tingkat keterlibatan langsung karyawan dalam pekerjaan mereka yang ditunjukkan dengan peningkatan produktivitas dan kecerdasan emosional tinggi yang dapat berdampak pada sikap kerja yang positif. (Wijayanti & Ariyani, 2022). Output yang dicapai seseorang dengan menggunakan keahlian, kesempatan, dan usaha mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dikenal sebagai kinerja (Silas *et al.*, 2019). Adanya kinerja karyawan yang baik merupakan faktor yang sangat penting dalam memastikan bahwa suatu kinerja tersebut sudah disesuaikan dengan peran masing-masing yang membantu meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan dalam perusahaan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan karena dapat mengetahui seberapa besar kinerja seorang karyawan. Kinerja karyawan yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi adalah syarat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja individual didefinisikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran atau tugas yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Kinerja di sisi lain didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tercakup dalam perencanaan strategis organisasi. Kinerja

manajemen adalah kemampuan manajemen untuk memenuhi kewajibannya terhadap kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pengembangan staf, pencapaian anggaran, dan pengurangan biaya (pendapatan). Proses yang dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi seberapa efektif operasi suatu organisasi, bagian-bagiannya, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan dikenal sebagai penilaian kinerja (Nengsy, 2019). Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor-faktor yang mendasarinya untuk menjadikan kinerja karyawan akan meningkat atau menurun, penelitian ini ingin meneliti beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, sistem pengendalian internal.

PT. Anugrah Via Medis merupakan salah satu perusahaan dagang yang menjualkan alat-alat kesehatan di kota Sidoarjo. Pada perusahaan ini terdapat kebijakan-kebijakan yang seharusnya dapat menjadi motivasi kerja bagi karyawan. Pada perusahaan ini juga sudah menerapkan sistem informasi akuntansi berbasis komputer sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang di mana karyawan dituntut untuk memahami mengenai sistem informasi akuntansi untuk keberlangsungan dari perusahaan tersebut agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Namun, pada PT. Anugrah Via Medis masih memiliki kekurangan dikarenakan menurunnya kualitas kinerja pada karyawan. Berdasarkan fenomena diatas, penerapan sistem informasi akuntansi harusnya dapat memenuhi kebutuhan dan harapan para pengguna sistem informasi termasuk kualitas jaringan dalam rangka membangun suatu sistem informasi yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karena karyawan PT. Anugrah Via Medis telah dididik untuk menggunakan sistem informasi akuntansi, kinerja mereka malah menurun. Hal ini terjadi karena karyawan kurang memahami cara menggunakan sistem, sehingga kinerja mereka pada sisi penjualan menurun. Apabila pengguna mengalami kesulitan dalam menggunakan sistem, yang mengakibatkan kinerja atau hasil kerja yang terhambat, ini akan berdampak pada penjualan perusahaan. Penjualan adalah salah satu bisnis yang menjadi sumber pemasukan utama sekaligus menghasilkan laba. Namun, selama proses penjualan ada kemungkinan besar kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih berhati-hati dan teliti saat memilih karyawan yang akan menjual barang dan jasa kepada pelanggan dan juga perusahaan. harus memiliki pengendalian internal yang baik (Nufus, 2018).

Berikut kinerja karyawan jika dilihat dari segi penjualan PT. Anugrah Via Medis.

Tabel 1.1
Data Kinerja Penjualan Pada PT. Anugrah Via Medis

| | Target (Rp) | Realisasi (Rp) | Pencapaian Target (%) |
|------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|
| Januari | 600.000.000 | 591.863.645 | 99% |
| Februari | 600.000.000 | 553.904.277 | 92% |
| Maret | 600.000.000 | 635.102.004 | 106% |
| April | 600.000.000 | 402.871.187 | 67% |
| Mei | 600.000.000 | 449.889.583 | 75% |
| Juni | 600.000.000 | 469.576.822 | 78% |
| Juli | 600.000.000 | 480.964.441 | 80% |
| Agustus | 600.000.000 | 562.820.147 | 94% |
| September | 600.000.000 | 514.279.021 | 86% |
| Oktober | 600.000.000 | 512.539.959 | 85% |
| November | 600.000.000 | 616.375.011 | 103% |
| Desember | 600.000.000 | 576.365.731 | 96% |
| Total | 7.200.000.000 | 6.366.551.828 | 88% |
| Rata-rata | 600.000.000 | 530.545.986 | 88% |

Sumber: PT. Anugrah Via Medis, diolah

Berdasarkan dari Tabel 1.1 dapat diambil kesimpulan bahwa satu tahun kinerja karyawan PT. Anugrah Via Medis sering mengalami fluktuasi pencapaian target dan tidak mampu memenuhi target yang telah diberikan oleh perusahaan

dimana dari target yaitu Rp 600.000.000 hanya pada bulan Maret dan November saja yang sudah sesuai dengan target bahkan ada beberapa bulan yang di bawah rata-rata realisasi. Peneliti melakukan prariset terhadap karyawan PT. Anugrah Via Medis yang di mana ketika peneliti melakukan tanya jawab secara singkat kepada salah satu karyawan timbulah fenomena terkait variabel dari penelitian ini, yaitu menurunnya kinerja karyawan yang sangat drastis walaupun perusahaan sudah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan perhatian lebih terhadap karyawannya seperti pemberian bonus atau komisi. Oleh karena fenomena itu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai rendahnya kinerja. pada PT. Anugrah Via Medis.

Tabel 1.2
Data Pemberian Komisi dan Bonus PT. Anugrah Via Medis

| No | Pemberian Komisi | Periode |
|----|------------------------------------|-----------------|
| 1 | Komisi 1% dari masuknya omset | 1 bulan sekali |
| 2 | Komisi 1% dari tagihan minimal 80% | 1 minggu sekali |
| 3 | Bonus Tahunan | 1 tahun sekali |

Sumber: PT. Anugrah Via Medis, diolah

Berdasarkan pemaparan permasalahan Tabel 1.2 tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis masalah masalah yang dihadapi oleh PT. Anugrah Via Medis dalam penerapan atau memperbaiki kinerja karyawan, motivasi yang dimiliki oleh karyawan serta pengendalian internal yang ada dalam perusahaan.

Informasi akuntansi manajemen adalah dimana semua aspek manajemen membutuhkan informasi akuntansi manajemen. Hal ini membantu manajer menjalankan tugas mereka dalam perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan, serta membantu manajer dan karyawan menemukan dan menyelesaikan masalah dan menilai kinerja mereka. Sistem informasi akuntansi manajemen

mengelola informasi akuntansi manajemen. Menurut Mukhzarudfa & Putra, (2019) Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menerima input dan memprosesnya untuk mencapai tujuan manajemen tertentu tidak ada standar formal yang menetapkan apa yang harus dimasukkan atau dikeluarkan dari sistem informasi akuntansi manajemen. Kriteria ini fleksibel dan bergantung pada tujuan manajemen tertentu. Tiga tujuan utama sistem akuntansi manajemen adalah sebagai berikut: menyediakan informasi untuk perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan, menyediakan informasi untuk pembiayaan jasa, produk, dan objek lain yang menjadi kebutuhan atau kepentingan manajemen dan menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan. Teori TAM dan Teori Atribusi digunakan sebagai teori pendukung sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, sistem pengendalian internal.

Salah satu alat dalam bidang teknologi informasi adalah sistem informasi akuntansi (SIA). SIA dirancang untuk membantu dalam manajemen dan pengendalian masalah yang terkait dengan bidang ekonomi dan keuangan bisnis. Kemajuan dalam teknologi saat ini memungkinkan penggunaan data akuntansi dari perspektif strategis. Ini karena informasi ini sangat penting bagi bisnis untuk menghadapi peningkatan ketidakpastian di pasar yang semakin kompetitif. Hal ini berdampak pada cara perusahaan menerapkan sistem informasi akuntansi dan manajemen organisasi secara keseluruhan. Kinerja sistem berkorelasi langsung dengan keberhasilannya serta kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi akan menunjukkan tingkat keberhasilan sistem informasi (Nengsy, 2019). Karena kebutuhan informasi yang terus meningkat, analisis dan perancangan sistem

informasi akuntansi sangat penting. Sistem yang baik diperlukan untuk memudahkan semua proses, untuk memastikan bahwa keputusan yang dibuat oleh bisnis dapat dipercaya, sistem informasi akuntansi harus tepat dan akurat. Ketika perusahaan menggunakan sistem informasi akuntansi, pencatatan transaksi yang biasanya dilakukan secara manual tidak lagi menjadi pilihan utama. Ini terutama berlaku untuk bisnis yang membutuhkan banyak sumber daya manusia dan waktu untuk melakukan pencatatan secara manual.

Pada umumnya, sistem informasi akuntansi yang efektif dan efisien diperlukan untuk menjalankan operasi bisnis. Sistem ini harus disesuaikan dengan kebutuhan bisnis. Sebuah sistem informasi akuntansi dianggap efektif jika informasi yang diberikannya dapat mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik, serta mengubahnya menjadi informasi yang bermanfaat dan menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dalam waktu dan kualitas. Kinerja akan meningkat dengan sistem informasi akuntansi yang lebih efisien (Sopian & Suwartika, 2019). Kemampuan sistem untuk berfungsi dengan baik dan menghasilkan data akuntansi yang akurat juga menentukan reliabilitas sistem informasi akuntansi. Akibatnya, proses perhitungan, pencatatan, dan penjurnalan menjadi sangat tidak efisien karena banyaknya kemajuan teknologi dalam bidang akuntansi saat ini. Akibatnya, agar tetap up-to-date, bisnis harus menggunakan sistem informasi akuntansi.

Teori *Technology Acceptance Model* (TAM) sangat membantu pendekatan sistem informasi akuntansi, karena didalam teori *Technology Acceptance Model*

(TAM) menjelaskan tentang menjelaskan bahwa ketika ada suatu teknologi baru, maka pemakai teknologi akan menghadapi faktor-faktor yang mempengaruhi mereka dalam menggunakan teknologi tersebut. *Technology Acceptance Model* (TAM) meyakini bahwa dalam penggunaan sistem teknologi informasi akan mampu meningkatkan kinerja individu atau organisasi, dan penggunaannya akan mempermudah pemakai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Secara umum, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi dalam diri mereka. Jika ada motivasi dalam diri seseorang, mereka akan bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan dengan senang hati. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan motivasi kerja. Seringkali, perusahaan tidak memberi karyawannya motivasi kerja yang cukup, seperti tidak ada bonus atau tunjangan untuk karyawan yang sudah mencapai target, dan waktu yang lama untuk kenaikan gaji. Kurang motivasi kerja dapat menyebabkan karyawan kurang bersemangat untuk menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan cara memberikan motivasi kerja kepada karyawan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka (Ningsih & Natalia, 2020). Jika tidak ada motivasi, seseorang tidak akan dapat mencapai apa pun dalam hidupnya karena tidak akan ada tujuan dan arah yang dituju, dan karyawan tidak akan melakukan apa pun. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk mendukung kinerja mereka untuk selalu mencapai hasil usaha yang diinginkan.

Teori atribusi sangat membantu pendekatan motivasi kerja terhadap karyawan karena menjelaskan tentang proses bagaimana kita menentukan

penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri, yang ditentukan dari kekuatan internal, seperti sifat, karakter, dan sikap, atau dari kekuatan eksternal, seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

Sistem pengendalian internal adalah kumpulan rencana dan strategi bisnis yang digunakan maka hal itu sangat penting bagi suatu perusahaan. Sistem informasi akuntansi yang efektif dan efisien menunjukkan sistem pengendalian internal yang baik, terutama dalam hal menyajikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan manajemen dan pihak lain. Ini juga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas (Patraini *et al.*, 2021). Menurut teori akuntansi, pengendalian internal adalah suatu proses yang mengawasi, mengarahkan, dan mengukur sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dewan komisaris, manajemen, dan ahli sumber daya manusia dipengaruhi oleh teknologi informasi dan sumber daya manusia yang dirancang untuk membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya (Patraini *et al.*, 2021).

Karena teori atribusi Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan dan usaha) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti peraturan) secara bersama-sama menentukan perilaku manusia, sistem pengendalian internal terhadap karyawan dapat berguna. Baik atribusi internal maupun eksternal dapat memengaruhi kinerja karyawan; yang pertama menentukan bagaimana seorang atasan memperlakukan bawahannya, dan yang kedua memengaruhi sikap dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Jika

seseorang lebih menganggap atribusi internalnya daripada atribusi eksternalnya, mereka akan berperilaku dengan cara yang berbeda. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kapasitas SDM dan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pemilihan variabel-variabel yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan mengacu pada beberapa model penelitian terdahulu diantaranya penelitian Azzaroh *et al.*, (2023) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Dyah Pramesti Nur Azizah *et al.*, (2020) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta penelitian Patraini *et al.*, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan dengan penelitian Sopian & Wawat, (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal, serta penelitian serta penelitian Sumiati & Purbasari, (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Via Medis. Diharapkan penelitian ini juga akan memberikan masukan positif tentang pertumbuhan ekonomi dan kemajuan perusahaan serta menemukan penyebab lebih rinci dari kinerja buruk karyawan PT. Anugrah Via Medis. Sehingga peneliti

mengambil judul penelitian “**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan Pada PT. Anugrah Via Medis**”.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Via Medis?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Via Medis?
3. Apakah ada pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Via Medis?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengidentifikasi apakah sistem informasi akuntansi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Anugrah Via Medis
2. Untuk mengidentifikasi apakah adanya motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Anugrah Via Medis
3. Untuk mengidentifikasi apakah kurangnya sistem pengendalian internal dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Anugrah Via Medis

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini:

1. Bagi penulis

Pada penelitian ini mampu memberikan gambaran informasi sebagai bahan pembelajaran dalam pertimbangan dan pengambilan keputusan di bidang yang telah dibahas.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi referensi dan informasi untuk menambah wawasan dan pengetahuan. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih untuk melakukan penelitian sejenis dengan variabel lain yang relevan dan menambah periode penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah proses penyusunan penelitian ini dan untuk memperjelas tujuan dan sarannya, kiranya akan disebutkan dan dijelaskan dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I pendahuluan ini memuat tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan dilakukan oleh peneliti.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab II tinjauan pustaka ini memuat tentang landasan teori sebagai pedoman untuk melakukan pembahasan penulisan penelitian berupa

beberapa konsep-konsep dan teori- teori yang berhubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III metode penelitian ini memuat dan menjelaskan tentang pendekatan penelitian yang digunakan, obyek penelitian, ruang lingkup, jenis, dan sumber data yang diperoleh, prosedur pengambilan data serta teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam memecahkan/memperbaiki masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab IV menguraikan mengenai gambaran tentang subyek penelitian yang akan penulis lakukan serta analisis data beserta hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Pada bab V berisi mengenai kesimpulan dari penelitian serta berisi tentang keterbatasan serta saran mengenai penelitian ini.