

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Koperasi mempunyai kedudukan yang kuat dan sangat penting di dalam sistem perekonomian nasional Indonesia, karena koperasi merupakan soko guru perekonomian Indonesia, hal tersebut sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 pasal 33 ayat 1 yang berbunyi “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”. Pasal tersebut secara implisit menunjukkan bahwa kedudukan koperasi sangat penting, karena koperasi merupakan suatu badan usaha yang berazaskan kekeluargaan. Koperasi diyakini dapat menopang perekonomian Indonesia, karena koperasi merupakan stabilisator ekonomi di samping agen pembangunan, dan merupakan salah satu pelaku ekonomi nasional.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan tersebut merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Mangkuprawira (2011) menyatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dalam hal ini kinerja karyawan itu merupakan ukuran yang dinamis, yang sejalan dengan perkembangan kapabilitas potensi karyawan dan unsur eksternal karyawan seperti kondisi lingkungan kerja, fasilitas fisik, dan manajemen kinerja organisasi. Apalagi kalau dikaitkan dengan faktor eksternal organisasi yang begitu dinamisnya apakah dilihat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya manusia, pasar domestik dan global. Dengan demikian setiap elemen organisasi khususnya manajemen puncak harus mempertimbangkan faktor-faktor tersebut ketika akan meningkatkan kinerja organisasinya (Mangkuprawira, 2011).

Perkembangan teknologi yang terjadi saat ini juga mempengaruhi sistem informasi pada koperasi. Sistem informasi yang kadang kala disebut sebagai sistem pemrosesan data, merupakan sistem buatan manusia yang biasanya terdiri dari sekumpulan komponen baik manual ataupun berbasis computer yang terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan, dan mengelola data serta

menyediakan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan sebagai pemakai informasi tersebut (Diana dan Setiawati, 2011).

Pada umumnya tujuan pemanfaatan sistem informasi pada koperasi lebih menekankan pada tingkat pengurangan kesalahan dalam memproses transaksi yang selama ini dilakukan secara manual dan memberikan informasi laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu yang dapat digunakan oleh manajemen untuk membuat keputusan, sehingga memberikan dampak terhadap aktivitas pengumpulan, pemrosesan, analisa data dan penyampaian laporan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para nasabahnya (Lindawati dan Salamah,2012).

Salah satu sistem informasi yang digunakan dalam perusahaan adalah sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi yaitu sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan, memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan dan juga menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis (Diana dan Setiawati, 2011).

Penerapan sistem informasi pada perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang baik pada perusahaan, maka karyawan dapat melakukan proses operasi maupun informasi dengan lebih efektif dan efisien sehingga hasil kinerja yang dicapai dapat sesuai dengan tujuan perusahaan (Rizaldi dan Suryono, 2015).

Dalam suatu perusahaan, karyawan juga membutuhkan motivasi dan disiplin kerja guna untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila seseorang karyawan tidak mempunyai motivasi yang tinggi, maka baik kinerja maupun tujuan dari perusahaan tersebut akan menurun. Lemahnya motivasi karyawan dalam bekerja, keadaan tersebut terjadi karena pekerjaan yang dilaksanakan cenderung monoton dan kurang bervariasi. Masalah kinerja tentu menjadi menjadi isu menarik dalam sebuah penelitian, karena menyangkut eksistensi perusahaan dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja organisasi tentu tidak terlepas dari *performance* anggota organisasi (Dhino, 2015)

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan organisasi. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas ataupun pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Wariddin, 2004). Hasibuan (2014) menyatakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin merupakan unsur pengikat, yaitu unsur yang dapat menggairahkan kerja karyawan bahkan dapat pula sebaliknya. Adanya pelanggaran–pelanggaran disiplin karyawan baik ringan, maupun berat terlepas itu disengaja atau tidak di sengaja terhadap tata tertip karyawan dan peraturan karyawan yang berkaitan dengan disiplin karyawan, ini menggambarkan bahwa

masih kurangnya kesadaran disiplin karyawan dalam menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat dari dimensi yaitu teladan pimpinan, pengawasan dan sanksi hukuman. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin merupakan salah satu hal yang menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di koperasi (Andayani, 2013).

Karyawan yang mempunyai kedisiplinan cenderung bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya sehingga dapat meminimalisasi terjadinya sanksi atau hukuman karena pelanggaran. Keberhasilan perusahaan atas kinerja karyawan dalam mencapai target yang di harapkan, di perlukan adanya disiplin kerja dari karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu menaati peraturan perusahaan (Purwoko, Hidayati dan Robiansyah, 2013).

Dalam mencapai kinerja yang tinggi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantara apakah semua faktor yang cukup mempengaruhi yaitu lingkungan kerja. Menurut Sidanti (2015), lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Adapun faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu fasilitas kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan kerja. Hal ini beralasan adanya bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi

lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi sehingga dapat terwujudnya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan, penulis mendapatkan data tentang fenomena kinerja yang ada pada koperasi di Sumatera Barat, yang mana kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut data observasi awal tentang kinerja karyawan yang dilihat dari hasil SHU (Sisa Hasil Usaha) koperasi di Sumatera Barat :

Tabel 1.1

Data Realisasi Kinerja Karyawan Yang di Lihat Dari SHU

Koperasi di Sumatera Barat 2014-2018

Tahun	SHU
2014	Rp 190.215.290.000
2015	Rp 183.202.070.000
2016	Rp 106.660.943.191
2017	Rp 140.666.975.612
2018	Rp 139.051.794.240
Total	Rp 759.797.073.043

Sumber : *Dinas Koperasi dan UMKM Sumbar, 2019*

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa realisasi kinerja karyawan dari koperasi di Provinsi Sumatera Barat dari tahun 2014-2018 mengalami fluktuasi dari tahun ketahun. Terlihat pada tabel 1.1 total SHU koperasi di Sumatera Barat tahun 2014 adalah sebesar Rp 190.215.290.000, pada tahun 2015 Total SHU koperasi di Sumatera Barat mengalami penurunan sebesar Rp

7.013.220.000 yaitu 4% dari hasil SHU tahun 2014 menjadi Rp 183.202.070.000. Tahun 2016 SHU Koperasi di Sumatera Barat juga mengalami penurunan sebesar Rp 76.541.126.809 penurunan sebesar 42% dari hasil SHU tahun 2015 menjadi Rp 106.660.943.191. Pada tahun 2017 total SHU koperasi di Sumatera Barat meningkat sebesar Rp 34.006.032.421 naik sebesar 32% dari hasil SHU tahun 2016 menjadi Rp 140.666.975.612. Sedangkan pada tahun 2018 total SHU koperasi di Sumatera Barat kembali mengalami penurunan sebesar Rp 1.615.181.372 turun sebesar 2% dari hasil SHU tahun 2017 menjadi Rp 139.051.794.240.

Pengertian SHU menurut UU No.25/ 1992, tentang Perkoperasian, Bab IX, pasal 45 adalah pendapatan koperasi yang diperoleh dalam satu tahun buku dikurangi dengan biaya, penyusutan, dan kewajiban lain termasuk pajak dalam tahun buku yang bersangkutan. Koperasi tidak dikenal istilah "keuntungan", karena kegiatan usaha koperasi tujuan utamanya bukan berorientasi mencari untung (*non profit oriented*) melainkan berorientasi pada manfaat (*benefit oriented*). Pada dasarnya koperasi dikelola dengan tujuan mensejahterakan anggotanya dan masyarakat pada umumnya, bukan mengejar keuntungan semata. Sekalipun koperasi tidak mengutamakan keuntungan, akan tetapi usaha-usaha yang dikelola oleh koperasi harus tetap memperoleh penghasilan yang layak demi menjaga kelangsungan hidup dan meningkatkan kemampuan usaha, bukan untuk memupuk kekayaan. Sehingga pada akhir periode usahanya diharapkan dan ditargetkan menghasilkan Sisa Hasil Usaha.

Keberhasilan koperasi dapat dilihat dari perolehan SHU-nya. SHU merupakan pendapatan koperasi yang diperoleh dalam satu tahun buku dikurangi dengan biaya penyusutan, dan kewajiban lainnya termasuk pajak dalam tahun buku yang bersangkutan yang dikembalikan kepada anggota atas jasa-jasa yang telah diberikannya kepada koperasi. Untuk dapat meningkatkan jumlah perolehan SHU anggota maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk mempengaruhinya. Salah satunya ditentukan oleh faktor kinerja karyawan dimana kinerja atau prestasi kerja seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar target atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja sama halnya dengan prestasi kerja, adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. maka dapat dikatakan dengan adanya kinerja karyawan yang handal, maka SHU koperasi lebih bisa ditingkatkan. Karena dengan adanya modal yang baik disertai dengan kinerja karyawan yang handal, maka anggota akan lebih tertarik untuk berpartisipasi aktif dalam koperasi dengan tujuan memperoleh SHU yang tinggi pula. Jadi berdasarkan pada tabel 1.1 tersebut dapat dikemukakan setiap tahunnya kinerja karyawan pada Koperasi di Provinsi Sumatera Barat memperlihatkan penurunan dan peningkatan atau fluktuasi dilihat dari hasil SHU tersebut yang artinya kinerja karyawan tersebut belum optimal dan realisasi kinerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan. Dengan demikian, secara tidak langsung kondisi tersebut merefleksikan tidak tercapainya target pada kinerja karyawan pada Koperasi di Provinsi Sumatera Barat. Dimana hal tersebut

juga didukung dengan permasalahan klasik pada koperasi di Indonesia yaitu permasalahan modal koperasi, pembinaan manajemen koperasi dan serta pendidikan dan pelatihan kepada karyawan koperasi, serta teknologi dalam semua aktivitas di koperasi tersebut bisa dibidang masih tertinggal, sehingga hal ini merupakan fenomena menarik untuk diteliti.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristanto, Astuti, dan Kristanto (2018) yang berjudul “ Pengaruh Sistem Informasi Akutansi Pemberian Kredit dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akutansi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar” hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiratama dan Sintaasih (2013) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung” hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Yanti, Haryono, dan Minarsih (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi

Semarang” hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkuan kerja, disiplin, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fakta penelitian ini, penulis tertarik kembali untuk memodifikasi penelitian Yanti (2015) dengan menjadikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian dan variabel independen yang digunakan. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2015) itu yang menguji tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini penulis hanya menjadikan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang nantinya akan dilakukan pada Koperasi yang berada di wilayah Sumatera Barat. Alasan kenapa variabel kompensasi tidak digunakan karena variabel tersebut lebih mengarah pada bidang manajemen.

Peneliti termotivasi melakukan penelitian kembali dengan menambahkan variabel sistem informasi akutansi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristianto (2018). Penambahan variabel sistem informasi akutansi disini dikarenakan variabel sistem informasi akutansi itu merupakan sistem yang berfungsi untuk mencegah terjadinya hal-hal yang merugikan perusahaan. Dengan penambahan variabel sistem informasi akutansi peneliti ingin mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Suatu studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah).**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan membuktikan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan bahwa disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan bahwa lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis serta mengaplikasikan teori yang sudah di peroleh dari bidang yang diteliti. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi, referensi, dan rekomendasi bagi penulis selanjutnya yang melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan, baik yang bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

2. Manfaat Praktis

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja diperusahaan agar kinerja dan kualitas pelayanannya semakin baik

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan yang terdiri dari beberapa bab :

BAB I merupakan Pendahuluan. Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II merupakan Landasan Teori & Perumusan Hipotesis. Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran teoritis.

BAB III merupakan Metode Penelitian. Bab metode penelitian berisi variabel dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV merupakan Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini menguraikan tentang proses pengolahan data, mulai dari deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasannya.

BAB V merupakan Penutup. Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data, pembahasan, implikasi secara teoritis dan praktis, keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.