

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Pada era globalisasi saat ini perusahaan di tuntut untuk memiliki keunggulan yang kompetitif agar dapat bersaing dengan para pesaing lainnya. Salah satu faktor yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia. Karyawan yang berkompeten, loyalitas tinggi, dan produktif dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya (Robbinson, 1998). Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan akan menghadapi persaingan bisnis dan memerlukan tenaga yang terampil dan berkompeten untuk mendukung usaha perusahaan dalam melaksanakan berbagai tugas sehingga tercapai prestasi kerja yang tinggi dan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan dengan batasan yang dapat diidentifikasi, yang bekerja secara terus menerus guna memenuhi tujuan organisasi. Salah satu faktornya yaitu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya, terutama jika organisasi sedang menghadapi permasalahan kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya. Begitu sebaliknya, semakin rendah kemampuan karyawan, semakin rendah pula kinerjanya. Kinerja yakni hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Rendahnya kinerja karyawan menjadi sebuah

permasalahan dalam organisasi sehingga harus diidentifikasi penyebab dan cara menanganinya.

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. Seiring dengan berkembangnya dunia perekonomian, koperasi sebagai salah satu lembaga keuangan mikro harus menjaga kinerja perusahaan serta kinerja para karyawan dan anggotanya. Hasil kerja yang mengalami peningkatan maupun penurunan, tidak terlepas dari bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya.

Salah satu sistem informasi yang digunakan dalam perusahaan adalah sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi merupakan aktivitas pendukung yang penting dalam menjalankan aktivitas utama agar lebih efektif dan efisien. Menyediakan laporan keuangan yang relevan dan reliabel yang dapat digunakan sebagai informasi serta dasar untuk pengambilan keputusan adalah upaya peningkatan kinerja individu dalam sudut pandang akuntansi (Putra, 2016). 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).

Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi tergantung pada kemampuan teknik yang dimiliki pemakai sistem informasi akuntansi karena kemampuan teknik sangat mempengaruhi kinerja pemakainya (Putra, 2016). Teori *Technologi-to-Performance Chain* (TPC) menjelaskan bahwa keberhasilan teknologi sistem informasi yang diimplementasikan dalam suatu perusahaan dapat dinilai berdasarkan evaluasi pemakai. Model tersebut digunakan untuk menganalisa hubungan evaluasi pemakai dari kecocokan tugas dan teknologi terhadap kinerja. Teori TPC dalam kaitannya dengan efektivitas penggunaan SIA pada kinerja karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang efektif. Teori ini mendukung penelitian tentang efektivitas penggunaan SIA yang dilakukan oleh Febri (2015) melalui teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada perusahaan berhubungan erat dengan sumber daya manusia. Efektivitas suatu sistem dilihat dari kontribusinya dalam pembuatan keputusan, evaluasi kinerja, kualitas informasi serta pengendalian internal dari transaksi perusahaan (Sajady *et al.*,2008). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra (2016) dan Dewi (2015) menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan SIA berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryanto (2019) yang menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut penelitian (Ghosh *et al.*,2017) yaitu keadilan kompensasi yang hasilnya menyatakan keadilan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu asas dalam kompensasi adalah asas keadilan. Teori keadilan dikemukakan oleh Adam pada tahun 1963, mengungkapkan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Teori keadilan lebih jauh menyatakan bahwa seseorang termotivasi terhadap persepsi keadilan atas imbalan yang diterima untuk usaha tertentu dibandingkan dengan apa yang diterima orang lain (Mondy, 2016).

Kompensasi itu penting bagi organisasi sebab kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pemberian kompensasi juga sebagai bentuk usaha mencapai kesuksesan organisasi. Salah satu cara agar tujuan organisasi tercapai dengan memperlakukan sumber daya manusia secara adil, pemberian kompensasi karyawan sesuai beban pekerjaan dan juga hasil kerjanya. Imbalan juga diharapkan setara dengan karyawan lain yang berada dalam lini pekerjaan yang sama. Jika karyawan sudah merasakan adanya keadilan kompensasi yang diberikan kepadanya maka ia akan tetap semangat bekerja sehingga timbul produktivitas kerja yang tinggi dalam organisasi.

Meskipun sudah diketahui bahwa pemberian biaya kompensasi memiliki peran yang penting terhadap kelangsungan kegiatan koperasi dan juga

berpengaruh terhadap kinerja para karyawannya, namun masih ada saja koperasi-koperasi yang belum begitu memperhatikan pemberian kompensasi kepada para karyawannya (Mustikasari, 2019). Seperti pada kasus yang diteliti oleh Juwarni (2017), dimana pada KSPPS Inti Muamalat Bandungan Kabupaten Semarang terjadi fenomena adanya beberapa karyawan yang resign disebabkan ketidakpuasan terhadap sistem pemberian kompensasi dengan sistem waktu, dimana pemberian kompensasi tidak mengacu pada bagus tidaknya hasil kinerja karyawan dan kompensasi telah ditetapkan terlebih dahulu tanpa memperhatikan hasil kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompleksitas tugas (Eny, dkk, 2014). Kompleksitas tugas merupakan tugas yang kompleks dan rumit. Menurut Bonner (1994) kompleksitas berasal dari kata complex yang berarti terdiri dari bagian-bagian yang banyak dan saling terkait satu sama lain dengan struktur yang tidak sederhana. Untuk menyelesaikan tugas dengan kompleksitas yang tinggi dibutuhkan keahlian dan kesabaran yang tinggi. Kompleksitas tugas penting untuk dipertimbangkan karena agar karyawan tidak terhindar dari tugas-tugas dengan tingkat kompleksitas yang berbeda-beda. Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968. Temuan utama dari goal setting theory adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Adanya kompetensi pegawai dalam penetapan tujuan akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan yang akan

dicapai sehingga nantinya dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka.

Penting bagi karyawan untuk mengetahui cara memastikan bahwa tugas-tugas tersebut dapat dilaksanakan secara memuaskan. Karyawan yang bekerja di koperasi juga memiliki tugas yang dibebankan kepada mereka yang sesuai dengan posisi/jabatan masing-masing. Namun dalam melaksanakan tugasnya untuk kompleksitas tugas karyawan diberikan batas waktu oleh koperasi, pekerjaan yang berhubungan dengan jasa keuangan memaksa karyawan bekerja dengan giat dan teliti demi pencapaian loyalitas (kepercayaan) pelanggan kepada koperasi. Sikap ataupun tingkah laku mereka selama bekerja di koperasi menentukan tingkat kepuasan kinerja mereka masing-masing yang akan membawa dampak kinerja mereka yang baik ataupun buruk kepada perusahaan (Agusniwar, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agusniwar (2017) menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2020) menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menghadapi tantangan dalam dunia perkoperasian di masa mendatang, seluruh jajaran pengurus dan pengelola koperasi dituntut untuk lebih inovatif dalam pengembangan produk dan layanannya, peningkatan SDM, serta pemanfaatan secara maksimal sumber daya potensial yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan yang diinginkan oleh anggota. Koperasi menjalankan usahanya secara efisien dan produktif dengan menitikberatkan pelayanannya pada aktivitas ekonomi anggota dan masyarakat melalui pegawai keuangan sebagai

pengelolaan keuangan koperasi diharapkan dapat meningkatkan pelayanan dan produktivitas serta memberikan nilai tambah bagi usaha

Perkembangan koperasi di Kabupaten Buleleng mengalami peningkatan terutama koperasi yang tergolong unit serba usaha. Hal tersebut mengharuskan koperasi mempunyai laporan keuangan yang lebih baik agar dapat mendukung kemajuan koperasi. Dengan mempunyai laporan keuangan yang lebih baik maka karyawan koperasi harus dituntut mempunyai kemampuan yang cukup dalam menyusun laporan keuangan, sehingga dapat menghadapi persaingan demi kemajuan koperasi tersebut. Namun untuk sebagian karyawan koperasi yang memiliki skill terbatas dan kurang dapat menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut, tentu saja akan timbul suatu tekanan dan ketidakpastian dalam pekerjaan yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan atau berkurangnya kualitas terhadap hasil kerjanya.

Pada tahun 2020 koperasi di Kabupaten Buleleng sudah mencapai 386 koperasi yang tersebar pada sembilan kecamatan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UMKM kabupaten Buleleng, jumlah koperasi di Kabupaten Buleleng pada setiap kecamatan tampak pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Jumlah Koperasi di Kabupaten Buleleng

No	Nama Kecamatan	Jumlah Koperasi	Persentase (%)
1	Kecamatan Tejakula	28	7,25
2	Kecamatan Kubutambahan	17	4,40
3	Kecamatan Sawan	34	8,80
4	Kecamatan Sukasada	37	9,59
5	Kecamatan Buleleng	164	42,50
6	Kecamatan Banjar	26	6,73
7	Kecamatan Seririt	20	5,18

No	Nama Kecamatan	Jumlah Koperasi	Persentase (%)
8	Kecamatan Busungbiu	10	2,60
9	Kecamatan Gerokgak	50	12,95
Jumlah		386	100,00

Sumber : Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kabupaten Buleleng per 31 Desember 2020

Berdasarkan data Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kabupaten Buleleng, jumlah yang paling banyak terdapat pada wilayah Kecamatan Buleleng tahun 2020, yaitu 164 koperasi dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1.2
Data Jenis Koperasi di Kecamatan Buleleng

No	Jenis Koperasi	Jumlah Koperasi		Total
		Aktif	Non Aktif	
1	Koperasi Unit Desa (KUD)	1	0	1
2	Koperasi Serba Usaha (KSU)	33	17	50
3	Koperasi Simpan Pinjam (KSP)	31	5	36
4	Koperasi Pegawai Negeri (KPN)	21	1	22
5	Koperasi Karyawan (KOPKAR)	10	1	11
6	Koperasi Wanita (KOPWAN)	3	1	4
7	Koperasi Kredit (KOPDIT)	1	0	1
8	Primer Koperasi Angkatan Darat (PRIMKOPAD)	2	0	2
9	Primer Koperasi Polisi (PRIMKOPOL)	2	0	2
10	Koperasi Jasa	9	0	9
11	Koperasi Konsumen	5	0	5
12	Koperasi Lainnya	16	5	21
Jumlah		134	30	164

Sumber : Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UMKM Kabupaten Buleleng per 31 Desember 2020

Berdasarkan tabel diatas, Koperasi Serba Usaha (KSU) di Kecamatan Buleleng mempunyai jumlah yang paling banyak yaitu 33 unit aktif, dibandingkan dengan koperasi lainnya. Sedangkan bila ditinjau dari jumlah koperasi yang tidak

aktif, ternyata Koperasi Serba Usaha (KSU) memiliki jumlah yang paling besar yakni sebanyak 17 unit. Hal ini mengindikasikan bahwa kesehatan Koperasi Serba Usaha masih perlu ditingkatkan. Menurut Kepala Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Buleleng I Nyoman Swantatra, koperasi yang pailit lebih banyak disebabkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) pengelola koperasi yang masih rendah, sehingga terjadi ketidakseimbangan antara kredit dan tabungan, ditambah persoalan kredit macet yang menyebabkan koperasi tidak bisa melakukan kegiatan secara normal hingga akhirnya bangkrut. (www.Antaraneews.com / 11 Oktober 2018)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Hery yaitu Staf Pemberdayaan dan Pengembangan Usaha Koperasi Kabupaten Buleleng, kebanyakan dari koperasi yang dinyatakan non aktif disebabkan karena pengelolaan keuangan yang tidak sehat dan operasionalnya menyalahi aturan yang telah ditentukan. Dalam penerapannya, tidak sedikit karyawan di koperasi serba usaha di Kecamatan Buleleng belum menguasai dalam mengoperasikan SIA yang ada. Hal tersebut mungkin diakibatkan karena karyawan yang sudah memiliki usia tidak muda lagi, dimana sebelumnya mereka terbiasa bekerja mengolah data keuangan dengan proses manual ke proses elektronik, sehingga mereka merasa canggung dan bingung untuk menggunakan komputer.

Permasalahan lain ditemukan bahwa karyawan seringkali menyimpang dari prosedur penggunaan sistem yang menyebabkan ketidaksesuaian pada laporan keuangan. Karyawan merasa bahwa ia sudah melakukan proses yang benar, tetapi ternyata tidak. Hal tersebut mungkin saja terjadi dikarenakan oleh pemahaman dan pribadi masing-masing karyawan ataupun pengalamannya dalam

menggunakan sistem akuntansi masih kurang. Selain itu, pekerjaan dengan kompleksitas yang tinggi juga dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Di sinilah perlu diperhatikan mengenai kinerja karyawan dalam menggunakan sistem informasi. Penggunaan sistem yang baik tentunya mendukung kinerja koperasi dan dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang terjadi.

Beberapa koperasi di Kecamatan Buleleng masih kurang memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya seperti manajemen koperasinya kurang memberikan perhatian kepada karyawan yang berprestasi, selain itu banyaknya pergantian karyawan (turn over karyawan yang tinggi) dan angka absensi karyawan yang meningkat sehingga kesejahteraan karyawan tidak terpenuhi dengan baik yang berdampak pada menurunnya produktivitas kinerja koperasi hingga akhirnya bangkrut.

Kinerja yang optimal dalam suatu perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut (Suswardji, dkk, 2012) untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat, salah satunya kompetensi, baik kompetensi karyawan, pimpinan organisasi dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi dengan sukses. Sistem tentunya sangat dibutuhkan untuk menopang suatu perusahaan agar tetap kokoh. Sistem adalah rangkaian dua atau lebih komponen-komponen yang saling berhubungan, yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan (Romney & Steinbart, 2015).

Suatu perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien tanpa didukung oleh tenaga kerja yang memadai, oleh karena itu pimpinan suatu perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi juga dapat mengakibatkan informasi yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang sebenarnya. Sehingga laporan keuangan yang dihasilkan tidak relevan dan reliabel.

Terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian terdahulu untuk variabel kompensasi, penelitian Farla, dkk (2019) menyimpulkan bahwa keadilan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Fairuzakiyah, dkk (2019) menyimpulkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Aryanto (2019) dan Angry (2020) menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2019) yang menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terbaru yang dilakukan Huy & Phuc (2020) juga menemukan bahwa efektivitas pada sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Keadilan Kompensasi, dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kecamatan Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Minimnya pengetahuan dan skill dalam bidang akuntansi yang dimiliki oleh karyawan koperasi, sehingga menyebabkan laporan keuangan yang dihasilkan tidak relevan dan reliabel.
2. Beberapa koperasi di Kecamatan Buleleng masih kurang memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya seperti manajemen koperasinya kurang memberikan perhatian kepada karyawan yang berprestasi sehingga kesejahteraan karyawan tidak terpenuhi dengan baik.
3. Masih banyak karyawan yang belum memahami penggunaan dan penerapan sistem informasi akuntansi untuk kegiatan sehari-hari, sehingga masih banyak yang menggunakan cara manual.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian diatas, maka peneliti membatasi masalah penelitian agar penelitian yang dilakukan terfokus pada permasalahan dan terhindar dari kesalahan penafsiran hasil penelitian. Penelitian ini terfokus pada empat variabel penelitian yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi, keadilan kompensasi, kompleksitas tugas dan kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha di Kecamatan Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini akan dirumuskan dalam bentuk pertanyaan, sebagai berikut:

1. Apakah efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha di Kecamatan Buleleng?
2. Apakah keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha di Kecamatan Buleleng?
3. Apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha di Kecamatan Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha di Kecamatan Buleleng.
2. Untuk menganalisis pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha di Kecamatan Buleleng.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha di Kecamatan Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan teori *Technology-to-Performance Chain* (TPC) dan teori keadilan dengan fenomena yang berhubungan dengan pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, keadilan kompensasi dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Koperasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen Koperasi Serba Usaha di Kecamatan Buleleng untuk mengembangkan sistem informasi akuntansi, keadilan kompensasi dan kompleksitas tugas dalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas lembaga dan menambah sumber bacaan ilmiah atau referensi serta dapat sebagai pembanding bagi mahasiswa lain dalam melakukan penelitian.

c) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan sekaligus memperoleh pengetahuan mengenai pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, keadilan kompensasi dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan.

