

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini dari waktu ke waktu yang kita hadapi adalah perkembangan globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hal ini melandaskan bahwa keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini, perusahaan yang ingin bertahan dalam persaingan harus memiliki SDM yang kompetitif. Salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Untuk itu setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak

dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap dan perilaku dari manajer untuk membentuk kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong ketepatan kerja dan disiplin serta keterampilan karyawan yang akan meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut.

Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan merupakan bentuk pertanggung jawaban kepada pekerjaan. Adapun penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peranan penting dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, promosi, sistem imbalan dan sebagainya. Penilaian tentang kinerja juga tergantung dari pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan dilakukannya penilaian kinerja karyawan perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana hasil kerja yang dicapai karyawan selama waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses dari berdirinya sebuah organisasi. Peran pentingnya didalam organisasi atau perusahaan dapat menentukan kemana arah perusahaan tersebut akan berlayar dan juga sebagai alat penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Karena sebagian besar masalah yang dihadapi oleh perusahaan atau bank adalah kinerja karyawannya. Jika kinerjanya baik maka dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri.

Upaya lain dalam meningkatkan kinerja individu juga dapat dilihat dari lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat mendukung seorang individu dalam melakukan pekerjaannya secara maksimal. Lingkungan yang nyaman,

baik tata letak peralatan, perlengkapan kerja dan kebersihan serta kondisi komputer yang dipakai dalam bekerja dapat mendukung proses penerapan sistem informasi akuntansi di suatu perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab, cekatan, mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu aspek yang menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (ability) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adalah efektivitas sistem informasi akuntansi. Novita (2011), menyebutkan bahwa semakin efektif sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Efektif, apabila mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan

berbagai pengguna yang ada dalam organisasi baik secara individual maupun secara kelompok. Informasi tersebut efektif apabila akurat, dan tepat waktu.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kepercayaan atas sistem informasi akuntansi. Septiningtyas (2010), menjelaskan dengan adanya kepercayaan dilakukan oleh pemakai sistem informasi akuntansi agar dia merasa bahwa sistem yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya di organisasi perusahaan. Karena dibutuhkan sistem dengan kualitas yang handal, efisien, ataupun hal lain yang mampu memberikan keyakinan bagi para penggunanya bahwa apabila mereka memanfaatkan sistem tersebut, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka jauh lebih mudah, cepat serta akurat.

Adapun faktor selanjutnya adalah keahlian pemakai komputer, suatu perkiraan atas suatu kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses. Keahlian pemakai dalam penggunaan sistem informasi pada suatu perusahaan, dapat dilihat dari kemudahan pemakai dalam mengidentifikasi data, mengakses data dan menginterpretasikan data tersebut. Jika teknologi semakin canggih maka dibutuhkan keahlian yang semakin tinggi pula, hal ini sangat dibutuhkan untuk dapat menghasilkan informasi yang berkualitas. Jika sistemnya sudah bagus dan pemakainya tidak ahli maka informasi yang dihasilkan tidak akan berkualitas.

Faktor sikap juga berpengaruh, Robbins (2007) berpendapat sikap merupakan pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tentang objek, orang, atau peristiwa. Oleh karena itu sikap terhadap pekerjaan juga memberikan dampak terhadap output kerja. Sikap

terhadap pekerjaan sering dinyatakan juga dalam perasaan, sehingga apabila segala aspek dan situasi di tempat kerja dinilai positif akan menimbulkan perasaan senang dalam bekerja. Hubungan kerja baik antar pegawai maupun hubungan karyawan dengan atasan. Dalam bekerja, hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan perlu diciptakan sehingga dapat menimbulkan perasaan senang dan memacu semangat kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Faktor lainnya adalah profesionalisme, Gani (2009) berpendapat untuk memberikan pekerjaan yang optimal sangat dibutuhkan suatu sikap kerja yang disiplin, trampil dan dapat bertanggungjawab agar perusahaan dapat lebih berkembang dimasa mendatang. Salah satu upayanya adalah dengan adanya disiplin yang tinggi, motivasi yang tinggi, pelayanan yang terbaik untuk perusahaan, dapat mendorong karyawan berkinerja baik dan dapat membantu meningkatkan kesejahteraan perusahaan.

Penelitian tentang kinerja karyawan perlu dilakukan karena permasalahan yang terkait dengan persoalan kinerja harus dikaji sedemikian rupa sebab hasil dari penganalisaan diharapkan dapat menjadi indikator yang dapat digunakan sebagai petunjuk perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan penilaian kinerja karyawan. Dan juga salah satu dorongan untuk perusahaan itu sendiri menjadi perusahaan yang dapat memberi contoh untuk perusahaan lain. Dimana karyawannya yang kinerjanya bagus dapat menjadi contoh untuk karyawan yang lain.

Penelitian ini mengambil studi kasus di Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang dan Sungailiat. Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang dan Sungailiat merupakan bank menentukan kinerja karyawan melalui penilaian kinerja pegawai, ketrampilan kerja dan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja menggambarkan sasaran masing-masing individu sesuai dengan tugasnya dan sasaran yang diturunkan dari rencana kerja anggaran Perusahaan, sedangkan ketrampilan adalah keahlian yang dibutuhkan seorang karyawan sebagai penunjang dalam pencapaian sasaran kerja/tugas utama.

Mengingat semakin pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan, dengan menekankan permasalahan pada persoalan kinerja maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini akan dituangkan berdasarkan uraian-uraian di atas, peneliti tertarik untuk mencoba mengkaji hal tersebut dalam bentuk penelitian, di mana hasil penelitiannya akan dituangkan ke dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang dan Sungailiat”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Apakah efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan sistem informasi akuntansi, keahlian pemakai komputer, profesionalisme, sikap

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang dan Sungailiat dalam menggunakan sistem komputer?

2. Faktor-faktor apa saja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang dan Sungailiat dalam menggunakan sistem komputer?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah penelitian ini akan melihat apakah ada pengaruh yang signifikan antara efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi, keahlian pemakai komputer, sikap, profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel cabang Pangkalpinang dan Sungailiat. Maka, penulis akan membatasi objek penelitian pada kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel cabang Pangkalpinang dan Sungailiat dalam menggunakan sistem berbasis komputer.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan membuktikan apakah efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan sistem informasi akuntansi, keahlian pemakai komputer, profesionalisme, sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang dan Sungailiat dalam menggunakan sistem komputer.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan faktor-faktor apa saja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel

Cabang Pangkalpinang dan Sungailiat dalam menggunakan sistem komputer.

1.5 Kontribusi Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Kontribusi Teoritis

Untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemampuan dibidang sistem informasi akuntansi dan komputer lebih mendalam lagi. Untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan tentang kinerja karyawan bagi para mahasiswa. Dan Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan sistem informasi akuntansi, keahlian pemakai komputer, profesionalisme dan sikap terhadap kinerja karyawan. Serta menerapkan teori yang telah didapat selama kuliah dan dapat dipraktekkan di dunia usaha secara nyata serta dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.

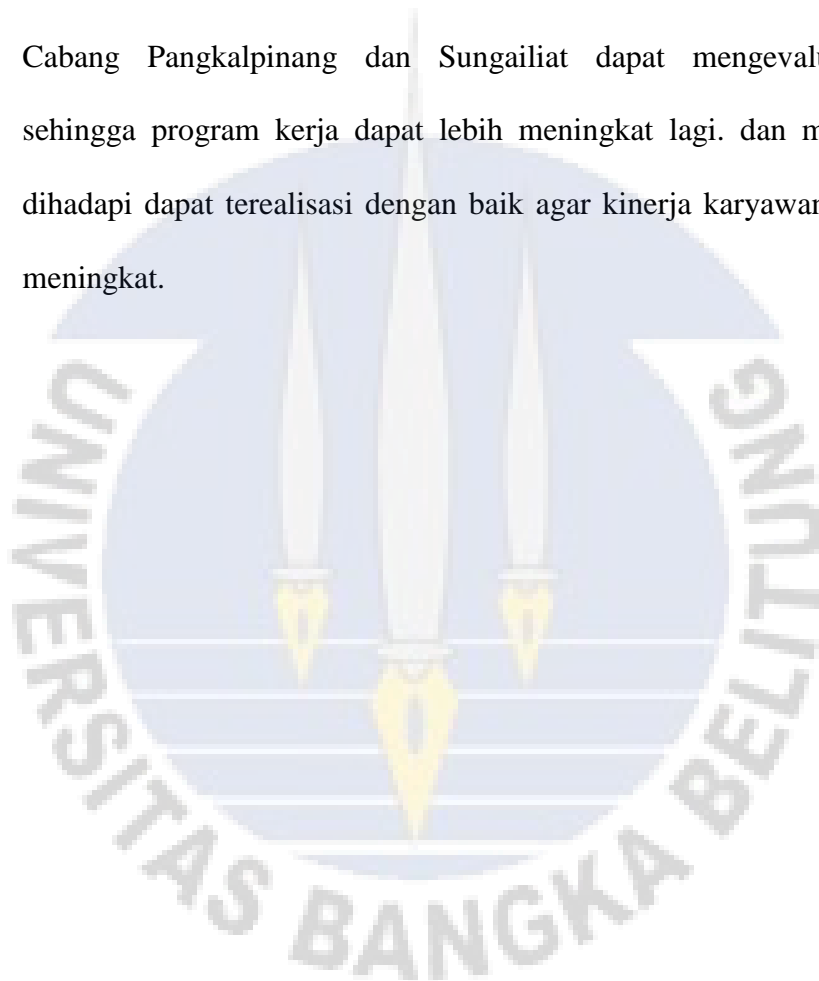
b. Kontribusi Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini karyawan akan mendapatkan pemahaman mengenai pentingnya efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan sistem informasi akuntansi, keahlian pemakai, profesionalisme dan sikap dalam meningkatkan kinerja karyawan. Agar bisa dijadikan evaluasi bagi karyawan tentang sistem informasi yang

dijalankan, penggunaan sistem informasi berbasis komputer dapat dijalankan dengan baik, dan apakah berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerjanya.

c. Kontribusi Kebijakan

Melalui penelitian ini diharapkan bagi pimpinan Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang dan Sungailiat dapat mengevaluasi kinerja sehingga program kerja dapat lebih meningkat lagi. dan masalah yang dihadapi dapat terealisasi dengan baik agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat.



1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk menguraikan dan menjelaskan secara singkat dari isi setiap bab penelitian yang dilakukan. Adapun sistematika penulisannya yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan Penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan dan membahas tentang definisi dan mendeskripsikan teori-teori dari kinerja karyawan, sistem informasi akuntansi, efektivitas, kepercayaan, keahlian pemakai komputer, profesionalisme, sikap, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan, tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan hasil uji dan analisis dari penilaian yang akan dilakukan, serta pengujian hipotesis yang diperoleh oleh penelitian maupun hasil penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan dan saran yang merupakan rangkuman hasil penelitian serta saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan pemahaman dan penalaran atas permasalahan yang dibahas.

