

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Dewi, 2015). Kinerja karyawan haruslah berorientasi terhadap pembenahan budaya kerja, sehingga akan tercipta karyawan yang profesional. Sebelumnya beberapa penelitian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan (Silvia, 2016), dan (Situmorang dan Asmarazisa, 2016) menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah seseorang atau sekelompok orang yang melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada perusahaan. Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan

baik secara kualitas maupun waktu (Sierrawati dan Damayanthi, 2012). Menurut Dehghanzade *et al* (2011) mendefinisikan efektivitas sistem informasi akuntansi sebagai persepsi pembuat keputusan bahwa output informasi yang tersedia kepada mereka melalui pemrosesan transaksi, pelaporan manajemen, dan sistem anggaran memenuhi kebutuhan mereka untuk koordinasi dan pengendalian organisasi.¹ (Putra, 2016) menyatakan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Wirawan, 2016) juga memperoleh hasil dimana efektivitas penggunaan sistem penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

Dapat disimpulkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi ialah sistem-sistem yang saling berhubungan untuk memudahkan perusahaan dalam memproses data dan transaksi untuk dapat menghasilkan suatu informasi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam pengambilan keputusan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah budaya kerja. Budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk

¹ Widianti, Chrisputri, dkk. "PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, KESESUAIAN TUGAS DAN KEAHLIAN PEMAKAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NASMOCO ABADI MOTOR." Seminar Nasional dan Call for Paper: Manajemen, Akuntansi dan Perbankan. 2018

memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2014).

Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja jangka panjang pada suatu perusahaan. Penelitian oleh (Silvia, 2016) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Situmorang dan Asmarazisa (2016) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Permata Batam. Sehingga dapat disimpulkan budaya kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Insentif juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2011:118). Besar kecilnya insentif yang diterima karyawan dapat berpengaruh pada semangat kerja karyawan. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi (Dwijyanthi, 2013). Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Penelitian yang dilakukan oleh (Alamsyah, 2013) mendapatkan hasil bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Fauziah (2012) insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan uraian di atas hasil penelitian yang dilakukan oleh (Melasari dan Nopi, 2019) menyatakan bahwa efektifitas sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil analisis lain yang dilakukan oleh (Widhawati dan Gst, 2018) menyatakan bahwa efektifitas sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Meyda dan Asmarazisa, 2016) menyatakan budaya kerja dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada PT Utama Karya Cabang Akses Tanjung Priok. Perusahaan bidang usaha yang bergerak dibidang Investasi, Properti & Realti, Industri & EPC, serta Infrastruktur dalam pengembangan dan penyedia jasa jalan tol. PT Utama Karya (Persero) pada divisi operasi dan pemeliharaan jalan tol telah membangun dan mengoperasikan beberapa ruas, salah satu ruas tersebut ialah Ruas Tol Akses Tanjung Priok (ATP) yang merupakan tol akses langsung ke Pelabuhan Tanjung Priok dengan total panjang 11,4 km. PT Utama Karya (Persero) fokus pada tiga bentuk layanan pada divisi operasi dan pemeliharaan jalan tol, yaitu layanan lalu lintas jalan tol, layanan transaksi jalan tol, dan layanan konstruksi jalan tol.

Terkait dengan kondisi sekarang ini, penyebaran wabah *pandemic* COVID-19 sedang terjadi di beberapa bagian negara salah satunya ialah Indonesia, beberapa sektor usaha mengalami kesulitan untuk mempertahankan eksistensinya dan memberhentikan sementara kegiatan bisnis yang biasa dijalankan, bahkan sampai harus mengalami kebangkrutan karena menurunnya pendapatan yang diterima untuk membiayai kegiatan operasional. *Pandemic* COVID-19 ini juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hutama Karya Cabang Akses Tanjung Priok, sebagian kegiatan operasional kerja dilakukan secara online/ *work from home* (WFH). Dengan diterapkannya sistem kerja *work from home* ini, masih ada beberapa karyawan yang kurang mampu mengoperasikan komputer dengan baik. Sehingga dapat menimbulkan beberapa masalah seperti, pekerjaan yang sedikit terhambat, ketidaksesuaian informasi antar karyawan yang disampaikan kepada karyawan lain, dan ketidaksesuaian pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawab masing-masing karyawan. Selain itu juga adanya perbedaan budaya kerja satu sama lain yang berakibat terhadap tingkat kedisiplinan dan kolaboratif antar karyawan mengalami penurunan. Ada pun pemberian insentif yang masih belum memuaskan karyawan sehingga berakibat kepada penurunan kinerja karyawan.

Fenomena masalah yang terjadi sekarang ini yaitu masih ada karyawan yang belum dapat menggunakan komputer dengan baik dalam mengelola sistem informasi akuntansi, adanya budaya kerja yang berbeda-beda sehingga membuat karyawan belum sepenuhnya bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Insentif yang didapat

karyawan masih belum memuaskan, oleh karena itu, kinerja karyawan harus berorientasi terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, pembenahan budaya kerja, dan pemberian insentif yang sesuai, agar dapat tercipta karyawan yang profesional. Hasil penelitian diharapkan dapat memberi masukan kepada perusahaan agar dapat lebih baik dalam pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi, membina budaya kerja yang baik, serta meningkatkan atau mempertahankan insentif yang diberikan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Dari hasil penelitian dengan variabel yang berbeda dalam pengaruh kinerja karyawan di suatu perusahaan menjadikan alasan penulis untuk melakukan pengujian ulang. Dipilihnya variabel efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif dikarenakan menurut beberapa literatur variabel tersebut memiliki tingkat akurasi yang cukup tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kemudian dipilihnya perusahaan yang bergerak dibidang jasa sebagai sampel dalam penelitian ini dikarenakan dalam keadaan kondisi pandemi COVID-19 seperti ini kinerja karyawan mengalami kenaikan dan penurunan akibat beberapa faktor. Serta berbeda dari penelitian sebelumnya yang penulis jadikan referensi.

Bekerja merupakan amanah Allah maka seseorang akan bekerja dengan kerinduan dan tujuan agar pekerjaannya menghasilkan tingkat hasil yang seoptimal mungkin, menumbuhkan kreativitas, dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang

dilakukan.² Berdasarkan pengertian kinerja, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan merujuk kepada Tafsir Inspirasi (Arifin, 2012) pada QS. 92 : 2

وَالنَّهَارِ إِذَا تَجَلَّى

Artinya : “*demi siang apabila terang benderan*” QS, 92 : 2

Dalam tafsir tersebut dijelaskan bahwa siang adalah masa untuk bekerja, dan kerja adalah sebagian dari pengertian ibadah bagi seorang mukmin, kapan dan dimana saja selama niatnya untuk Allah.

Menurut Agustin (2018) sesungguhnya Islam hadir dengan memberikan dan menyediakan informasi. Informasi dari zaman Nabi Adam AS hingga Nabi Muhammad SAW dikumpulkan menjadi informasi agama Islam. Informasi tersebut meliputi Al-Qur’an, hadits dan penjelasan serta pendapat ulama mengenai Islam secara keseluruhan. Dalam perspektif Islam terdapat sumber informasi yang selalu digunakan atau dimanfaatkan oleh manusia. Sumber Informasi tersebut terdiri dari wahyu Allah SWT berupa Al-Qur’an dan Al-Hadist yang berasal dari Nabi Muhammad SAW yang merupakan penjelasan dari Al-Qur’an. Kedua sumber ini merupakan dasar informasi yang diyakini benar dan harus dipercaya.

² Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*,..... hlm 10-13.

Dalam menerima informasi harus selalu berhati-hati dan meneliti kebenarannya.

Allah SWT berfirman dalam QS, 49: 6

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصِحُّوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti, agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu,”*³

Jika dihubungkan dengan dunia sistem informasi ayat tersebut menganjurkan kepada manusia untuk selalu berhati-hati dalam menerima atau mengambil sebuah informasi dan mengajarkan kepada kita untuk meneliti kebenaran, mengecek informasi yang kita dengar. Secara keseluruhan peranan dari sistem informasi akuntansi disuatu instansi atau perusahaan sangat berperan penting dan juga diperlukan oleh pihak manajemen. Oleh karena itu, sistem informasi akuntansi dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan laporan keuangan dan dapat digunakan untuk mengukur berbagai kegiatan instansi atau perusahaan, serta menilai dan mengukur hasil kerja tiap unit yang telah diberikan wewenang dan tanggung jawab (Nurhayati, 2018).

Salah satu nilai agama yang telah dikembangkan dan diimplementasikan oleh beberapa perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan

³ Departemen Agama RI, Alquran dan Terjemahnya , (Diponegoro: Bandung, 2010), h. 517

menerapkan nilai-nilai agama Islam sebagai sebuah budaya organisasi, atau dengan cara membentuk budaya organisasi yang Islami untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, budaya organisasi yang Islami memiliki peran penting dalam membentuk sikap atau perilaku setiap individu yang ada di dalamnya untuk mewujudkan perusahaan yang lebih baik (Suripto, 2016)

Menurut Muhammad Syakir Sula, budaya perusahaan yang islami adalah kepercayaan dan nilai-nilai Islami yang mewarnai seluruh pola, perilaku dan sikap suatu perusahaan. Salah satu contoh yang dapat dikemukakan disini adalah budaya tepat waktu. Rasulullah menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang tidak boleh diabaikan. Rasulullah memberi contoh bagaimana menyikapi waktu yang kemudian diikuti oleh sahabat beliau. Akhirnya, para sahabat menyadari dan kemudian terbiasa menghargai waktu, Rasulullah bersabda:

“ Siapkan lima sebelum (datangnya) lima, Masa hidupmu sebelum datang matimu, masa sehatmu sebelum datang sakitmu, masa senggangmu sebelum datang masa sibukmu, masa mudamu sebelum datang masa tuamu, dan masa kayamu sebelum datang masa miskinmu.” (HR.Baihaqqi dan Ibnu Abbas)⁴

Komitmen seluruh karyawan dari pemimpin hingga karyawan lapisan bawah merupakan persyaratan mutlak bagi terpeliharanya budaya perusahaan. Komitmen tidak sekedar keterkaitan secara fisik, tetapi juga secara mental. Dengan demikian, terbentuk suatu lingkungan kerja dengan *ukhwah* yang sangat tinggi, komunikasi antar karyawan berjalan baik dengan sistem dan prosedur yang standart dan terukur.

⁴ Syeikh Muhammad Nasaruddin Al- albani dkk, Tafsir Ibnu Katsir, (Jakarta Selatan, Cetakan Pertama, Pustaka Azzam, 2008)

Serta terbentuk tim kerja yang solid, kompak, dan peduli satu sama lain (Abu, dkk, 2014)

Menurut Karyono dan Memen (2016) dengan adanya pemberian insentif bagi karyawan, maka akan memberi jalan bagi karyawan untuk menyalurkan potensinya agar dapat meningkatkan kinerja. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga keuangan. Seperti firman Allah SWT dalam QS, 9: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *“dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Pemberian insentif merupakan salah satu faktor yang dapat mengoptimalkan kinerja. Insentif merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Aprilia dan Gunasti, 2012)

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul : **“Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada PT Hutama Karya Cabang Akses Tanjung Priok Tahun 2021)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta tinjauannya menurut Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana Budaya Kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui bagaimana Insentif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap kinerja karyawan dan tinjauannya menurut Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan untuk penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baru dan menambah keterampilan dalam hal menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Serta memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Yarsi.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk memberikan gambaran kepada perusahaan bahwa kinerja karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan.

- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam perbaikan seandainya ada hal – hal yang perlu diperbaiki, sehingga perusahaan dapat beroperasi lebih efektif dan efisien.

3. Bagi Pihak Lain/ Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat umum dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan antara teori dengan praktik nyata dan

dapat menjadi bahan kajian dan referensi yang bermanfaat dan dijadikan bahan rujukan untuk penelitian lebih lanjut pada penelitian selanjutnya.