

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tujuan utama sebuah perusahaan adalah mencari keuntungan. Cara tercapainya tujuan perusahaan tersebut tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Untuk mencapai apa yang telah perusahaan tetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang memiliki motivasi yang kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Manusia sebagai salah satu sumberdaya yang penting dalam organisasi sudah mestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Bawasannya sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa dimana-mana (Anggraeni, 2019:136).

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu instansi, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin.

Kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai maupun merupakan upaya strategis dari sebuah organisasi. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara

contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik instansi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua instansi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan.

Untuk mencapai pemerintahan yang baik (*good governance*) dibutuhkan komitmen dari semua pihak baik dari pemerintah maupun dari masyarakat. Pemerintah yang baik dibutuhkan adanya koordinasi yang baik, integrasi, professional serta etos kerjadan moral yang tinggi. Reformasi birokrasi sudah dan sedang berlangsung di semua lini departemen/ lembaga pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional.

Salah satu pendukung kinerja karyawan di era globalisasi ini adalah sistem informasi akuntansi. Kebutuhan akan informasi akuntansi yang akurat dan cepat serta perkembangan teknologi komputer dan telekomunikasi yang begitu pesat menuntut lahirnya sistem informasi akuntansi. Perkembangan teknologi informasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap sistem informasi akuntansi pada suatu organisasi bisnis, khususnya terdapat perubahan dalam pemrosesan data. Perubahan pemrosesan data tersebut tidak lain adalah sistem yang mulanya dijalankan secara manual, dan kemudian digantikan oleh sistem komputer yang lebih canggih sebagai alat pemrosesan data. Penerapan sistem informasi akuntansi yang berkualitas juga dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawannya, karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang sedemikian mungkin yang berguna untuk menghasilkan informasi keuangan dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi (Pakpahan, 2018:1).

Pelaksanaan sistem yang handal harus di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya. Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari pengaruh seorang pemimpin. Oleh karena itu pimpinan sebagai sumber

pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan dimana ia dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi dalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan (Parjanti, 2014:57). Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki Gaya Kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Parjanti (2014:59) berpendapat gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang. Untuk itu seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta ditempat kerja dapat memberikan gambar mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan. Kinerja pegawai di perusahaan dikatakan tinggi apabila karyawan mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaan serta nyaman terhadap kondisi di sekitar lingkungan kerjanya.

Sebagian besar lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai serta berhubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai ada untuk semua jenis kelompok pekerjaan, namun lingkungan fisik dan non fisik

merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pegawai akan lebih tinggi dan niat untuk meninggalkan akan lebih rendah bila lingkungan kerja melengkapi persyaratan kreativitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif, dan nyaman berakibat langsung meningkatnya kinerja seorang pegawai.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerjasama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi di Kota Metro terkait penerapan sistem informasi akuntansi adalah adanya temuan selisih kekurangan barang antara yang tersedia menurut berita acara stock opname (penghitungan fisik atas persediaan barang di gudang,red) per 31 desember 2018 dengan hasil pemeriksaan fisik oleh BPK RI Lampung. Menurut Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Lampung atas hilangnya stok barang hibah di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) diduga terjadi karena adanya kesalahan dalam sistem informasi akuntansi, dan hal ini di proses hingga tuntas. ([www.radarlampung.co.id](http://www.radarlampung.co.id) diakses Nopember 2019).

Fenomena yang terkait dengan kepemimpinan di kota Metro adalah ditunjukkan adanya pemberitaan bahwa kepemimpinan Ahmad Pairin-Djohan sebagai

Walikota Metro, tidak membawa kemajuan bagi Kota Metro. Bahkan terkesan hanya mengambil alih kekuasaan, jabatan, dan kepentingan pribadi. Hampir semua sektor pembangunan dengan kualitas buruk, hanya bidang kesehatan yang lebih baik sedikit dari fasilitas. “Semua infrastruktur hancur, tidak ada yang berkualitas. Yang ada hanyalah nampak kental memperluas posisi jabatan bukan pengembangan dan bertumbuhan ekonomi kemasyarakatan yang mandiri dan berkualitas. Termasuk pendidikan di Kota Metro yang juga anjlok,” kata mantan Anggota DPRD Kota Metro Ridwan Maun Ali, kepada wartawan, Senin 19 Agustus 2019. ([www.sinarlampong.com](http://www.sinarlampong.com) diakses Januari 2020)

Fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja dan kinerja pegawai adalah, adanya berita Wali Kota Metro Achmad Pairin berang dengan Dinas Lingkungan Hidup yang halaman kantornya terlihat semrawut saat melakukan inspeksi mendadak, kemudian dari 11 organisasi perangkat daerah ditemukan 5 orang aparat sipil negara yang tidak masuk tanpa keterangan ([www.harianpilar.com](http://www.harianpilar.com) diakses Nopember 2019).

Fenomena lain yang terkait dengan kinerja pegawai adalah, adanya berita Satuan Pol PP Kota Metro menjaring belasan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkeliaran saat jam kerja di beberapa titik pusat perbelanjaan di Bumi Sai Wawai. Kasat Pol PP Kota Metro Imron mengatakan razia yang dilakukan tersebut merupakan kegiatan rutin dalam rangka menjaga ketertiban dan disiplin ASN. Ini rutin dilakukan, dasarnya untuk menjakankan gerakan disiplin nasional (GDN) guna peningkatan kinerja pegawai ([www.radarlampung.co.id](http://www.radarlampung.co.id) diakses Januari 2020).

Penelitian merupakan pengabungan dari penelitian yang dilakukan oleh (Pakpahan, 2018) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang

dilakukan oleh (Fatmawati, 2019) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Parjanti, 2014) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan penelitian Lestari (2017) penulis menambahkan variable lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

Perbedaan penelitian ini dengan (Pakpahan, 2018) adalah obyek penelitian yaitu PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Riau, sedangkan pada penelitian ini penulis menjadikan pegawai OPD Kota Metro sebagai objek penelitian dan penulis menambahkan lingkungan kerja sebagai variable yang dipersepsikan mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengambil judul **“PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA OPD PEMERINTAH KOTA METRO”**.

## **1.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada OPD Kota Metro.
2. Variabel yang digunakan adalah sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Metro?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Metro?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Metro?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Metro.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Metro.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Metro.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi.
2. Bagi pemerintah Kota Metro, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan, pihak-pihak yang berkepentingan di instansi, dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan mengenai sistem akuntansi dan gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi Akademis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya mengenai sistem akuntansi dan gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian, referensi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan bangunan hipotesis.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang hasil analisis data dan pembahasan.

### **BAB V: SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Pada bagian ini berisi tentang referensi buku, jurnal dan skripsi yang digunakan sebagai bahan kajian pustaka penelitian.

**LAMPIRAN**

Pada bagian ini berisi tentang lampiran populasi dan sampel penelitian serta data penelitian dan hasil olahan data menggunakan program SPSS versi 20.