

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung dalam sebuah badan atau organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang memadai dan mempunyai potensi yang bagus maka akan memberi pengaruh positif kepada potensi dari badan atau organisasi itu sendiri. Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dapat diukur dengan kinerja. Menurut Wibowo (2007), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang juga mencakup mengenai proses pekerjaannya.

Sama seperti potensi karyawan yang diukur menggunakan kinerja, sebuah organisasi atau badan juga dapat diukur melalui kinerja. Yang diukur pada kinerja organisasi adalah hasil apa yang sudah didapat dari proses yang sudah dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi atau badan ini dapat dicontohkan seperti balaikota yang merupakan salah satu badan yang terkait dengan administratif yang utama bagi sebuah pemerintahan kota. Pada sebuah organisasi atau badan pasti akan ada pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinannya sendiri untuk memberi arahan dan menentukan apa yang akan dikerjakan oleh bawahannya. Seperti contohnya pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Walikota Surakarta yaitu Gibran Rakabuming. Semenjak pergantian walikota pada Februari 2021, gaya kepemimpinan Gibran menjadi perhatian karena umurnya yang masih tergolong muda membuat potensi yang dimiliki menjadi diragukan. Tetapi Gibran membuktikannya dengan bekerja dengan cekatan dan tegas untuk melakukan tugasnya. Ia juga suka terjun langsung ke lapangan untuk melihat

kondisi dan situasi yang ada di masyarakat. Gaya kepemimpinan Gibran disebut unik karena ia selalu konsisten dan bisa memberi peringatan kepada perilaku yang salah dan memberi tindakan yang tegas bila dengan peringatan saja tidak cukup, menerapkan sikap kedisiplinan yang tinggi untuk para bawahannya menaati aturan yang telah ditetapkan, memiliki cara yang kreatif dan bervariasi untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapinya, menanggapi dan menindaklanjuti jika ada laporan atau kritik yang diberikan oleh masyarakat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Sumber: <https://kumparan.com/slfyrhm/usia-bukan-menjadi-masalah-kepemimpinan-gibran-rakabuming-menjadi-sorotan-1x3vMO5Gsi2/full>).

Selain adanya peran dan gaya yang dimiliki seorang pemimpin, lingkungan kerja juga mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan karena terbangun hubungan kerja sama yang baik, dan semakin adanya kemajuan teknologi, membuat penyelesaian pekerjaan semakin efektif dan efisien contohnya dengan menerapkan sistem informasi akuntansi. Dalam badan ini, penerapan ini merupakan salah satu hal yang penting untuk menambah kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor yang pertama adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang memberi arahan bagaimana pekerjaan untuk setiap karyawannya, tidak memaksakan dan tidak menuntut. Menurut Stogdill (1994), gaya kepemimpinan adalah sebuah proses untuk mempengaruhi suatu kegiatan kelompok yang telah diatur untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang karyawan tidak akan lepas dari namanya seorang pemimpin, maka seorang

pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja setiap karyawannya. Maka, dengan begitu karyawan akan nyaman bekerja di organisasinya dan akan selalu memajukan kinerjanya untuk organisasi tersebut.

Faktor kedua adalah budaya organisasi. Menurut Robbins dan Stephen (2003), budaya organisasi adalah sebagai salah satu faktor internal yang dapat memberikan dukungan untuk meningkatkan efektivitas. Budaya organisasi dapat diartikan juga sebagai suatu kesepakatan antar karyawan organisasi yang berisi tentang bagaimana sikap, norma, dan pengharapan yang akan diterapkan bersama. Budaya organisasi menjadi dasar yang memicu untuk setiap karyawan memiliki kinerja yang baik karena sudah ada patokan yang ditetapkan oleh antar karyawannya. Oleh sebab itu, budaya organisasi menjadi hal yang sangat penting untuk dimiliki setiap organisasi atau perusahaan. Contoh budaya yang diterapkan oleh Pemerintah Surakarta adalah program evaluasi kelembagaan. Dapat dilihat pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Kota Surakarta Tahun 2021 yang menyatakan bahwa evaluasi kelembagaan memiliki fungsi untuk menilai tugas, fungsi, ketepatan struktur organisasi agar tidak ada duplikasi dan tumpang tindih tugas dan fungsi dari setiap karyawannya.

Faktor yang ketiga adalah penerapan sistem informasi akuntansi. Dengan adanya sumber daya manusia yang memadai untuk kemajuan sebuah badan atau organisasi, penerapan sistem informasi akuntansi juga sangatlah penting untuk mendorong kemajuan teknologi. Di jaman yang sudah semakin maju, penggunaan teknologi semakin tinggi dan segala informasi semakin cepat untuk didapat. Menurut Hartono (2007), sistem informasi akuntansi adalah bagian akuntansi dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasi, memproses, menganalisa, dan memberi informasi mengenai pengambilan keputusan mengenai hal finansial yang sesuai untuk pihak internal dan eksternal. Dengan adanya penerapan sistem informasi akuntansi pada sebuah badan atau organisasi akan sangat membantu kinerja karyawan menjadi lebih efisien dan efektif. Karena dengan adanya sistem informasi akuntansi ini memudahkan para karyawan untuk membuat sebuah

laporan keuangan badan atau organisasi tanpa menggunakan metode manual dan dapat menciptakan laporan yang dinilai transparan dan akuntabel.

Dapat dilihat pada Laporan Kinerja Pemerintah Kota Surakarta tahun 2021, untuk mengembangkan tata kelola pemerintahan yang cerdas dan akuntabel, ditetapkan salah satu indikator yaitu Indeks Pengelolaan Keuangan Daerah (IPKD) yang merupakan gambaran mengenai pengelolaan keuangan daerah yang dapat dilihat dari transparansi pengelolaan keuangan daerah mencakup ketepatan waktu dan keteraksesan. Hal tersebut diukur dan mendapatkan hasil yang kurang, karena kurangnya aspek keteraksesan informasi atau dokumen yang dilakukan karyawan mengenai pengelolaan keuangan daerah dalam situs jaringan resmi pemerintah daerah atau Sistem Informasi Pemerintahan Daerah dan dari aspek tersebut mempengaruhi juga terhadap aspek ketepatan waktu dalam penyajian laporan keuangan. Dapat dilihat dari kasus tersebut bahwa Sistem Informasi Akuntansi sangatlah penting terhadap kinerja karyawan untuk mempermudah karyawan melakukan transparansi mengenai pengelolaan keuangan daerah, tetapi masih beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti melakukan pemeliharaan rutin untuk situs jaringan resmi pemerintah daerah, aplikasi pengelolaan keuangan daerah yang digunakan oleh karyawan serta menambahkan informasi mengenai cara akses informasi di dalam situs jaringan tersebut agar karyawan dapat melakukan pengelolaan keuangan daerah sesuai prosedur dan meminimalisir terjadinya keterlambatan dalam pengelolaan keuangan daerah. Jika karyawan melakukan pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan prosedur dan tidak terjadi keterlambatan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan suatu pekerjaan akan lebih efektif dan efisien.

Untuk mendukung penjelasan mengenai variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti juga menambahkan beberapa penelitian terdahulu. Yang pertama ditulis oleh Rimadhina (2018). Menggunakan variabel independen yaitu pengendalian internal sebagai X1, gaya kepemimpinan sebagai X2, motivasi kerja sebagai X3, dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan sebagai Y.

Subjek yang digunakan adalah karyawan PT Indocement di Tarjun. Hasil dari penelitian ini adalah pengendalian internal, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang kedua ditulis oleh Nanda dan Putri (2019). Menggunakan variabel independen yaitu *good government governance* sebagai X1, gaya kepemimpinan sebagai X2, dan variabel dependennya yaitu kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa sebagai Y. Subjek yang digunakan adalah pemerintah desa di Kabupaten Badung. Hasil dari penelitian ini adalah *good government goverance* dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial penyelenggara pemerintah desa.

Penelitian terdahulu yang ketiga ditulis oleh Parjanti, dkk. (2014). Menggunakan variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi sebagai X1, gaya kepemimpinan sebagai X2, kompleksitas tugas sebagai X3 dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan sebagai Y. Subjek yang digunakan adalah 45 perusahaan komputer yang tergabung di APKOMINDO kota Surakarta. Hasil dari penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan kompleksitas tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang keempat ditulis oleh Yunanto (2014). Menggunakan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan sebagai X1, budaya organisasi sebagai X2, komitmen organisasi sebagai X3, dan variabel dependennya yaitu motivasi kerja dan kinerja pegawai sebagai Y. Subjek yang digunakan adalah pegawai BKD Klaten. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang kelima ditulis oleh Dewi (2017). Menggunakan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan sebagai X1, budaya organisasi sebagai X2, komitmen organisasi sebagai X3, dan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai sebagai Y. Subjek yang digunakan adalah pegawai dinas pertanian Kabupaten Mamuju. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Peneliti melakukan penelitian ini karena ingin meneliti kembali apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Balaikota Surakarta dan memperbaharui hasil dari penelitian terdahulu sehingga mendapatkan hasil yang lebih relevan. Peneliti melakukan penelitian berfokus pada Balaikota Surakarta karena balaikota merupakan sebuah badan yang cukup besar yang terkait dengan pemerintahan dan memiliki karyawan yang cukup sesuai dengan kriteria untuk penelitian. Untuk judul penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Balaikota Surakarta.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Balaikota Surakarta?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Balaikota Surakarta?
3. Apakah Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Balaikota Surakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat oleh peneliti, maka tujuan penelitian ini adalah melakukan penelitian kembali dari beberapa variabel yang digunakan di lima penelitian terdahulu dan memperbaharui hasil penelitian agar lebih relevan untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, penerapan sistem informasi akuntansi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Peneliti menggunakan data yang berbeda yaitu karyawan Balaikota Surakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Balaikota Surakarta. Dan juga dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar atau menjadi patokan bagi Balaikota Surakarta dalam menetapkan performa atau kinerja untuk karyawan Balaikota Surakarta.