



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global dimana saat ini perekonomian dunia secara keseluruhan mengalami perubahan pesat seperti pertumbuhan perdagangan secara global dan persaingan internasional yang eksplosif. Selain itu perubahan dan kemajuan teknologi yang sedemikian pesatnya, membuat perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dalam menjalankan usahanya. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Pemanfaatan teknologi informasi sangat dibutuhkan dalam menghadapi persaingan baik dalam tingkat nasional maupun global.

Gambar 1.1

Penetrasi Pengguna Internet di Indonesia Tahun 2016



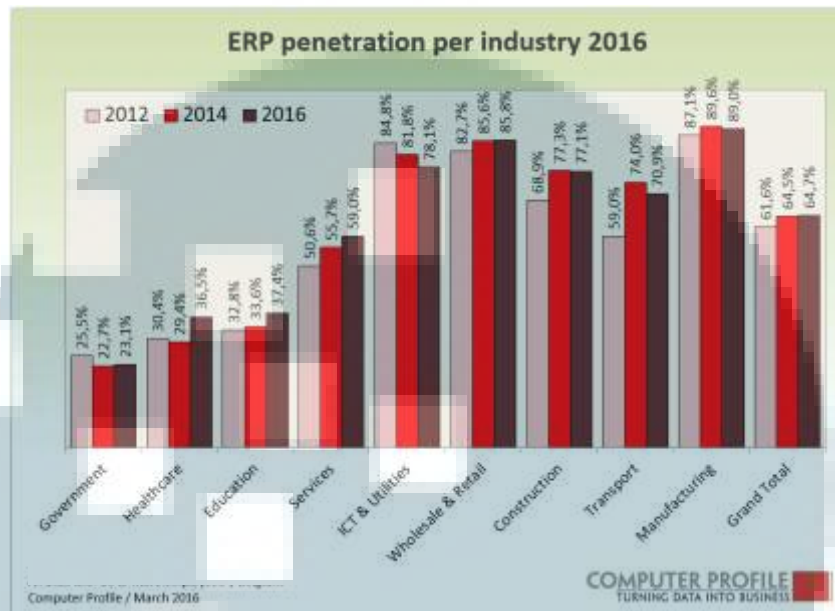
Sumber: <https://apjii.or.id> (diakses tanggal 3 Maret 2017)

Pada Oktober 2016 Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) merilis angka penggunaan internet di Indonesia dalam pemanfaatan teknologi informasi. Menurut data yang dirilis oleh APJII, jumlah pengguna internet tahun 2016 sebesar 132,7 juta pengguna meningkat 50,8% dari tahun 2015 sebesar 88 juta pengguna. Jumlah pengguna internet pada tahun 2016 didominasi oleh Pulau Jawa sebesar 65% dengan jumlah pengguna sebesar 86,3 juta, diikuti Pulau Sumatera sebesar 15,7%, Pulau Sulawesi sebesar 6,3%, Pulau Kalimantan sebesar 5,8%, Pulau Bali & Nusa Tenggara sebesar 4,7%, dan Maluku serta Papua sebesar 2,5% (tekno.kompas.com, diakses tanggal 3 Maret 2017).

Pemanfaatan jaringan internet salah satunya digunakan dalam pemakaian sistem berbasis akuntansi yang membutuhkan jaringan internet sehingga sistem *ERP (Enterprise Resource Planning)* dapat diterapkan dengan baik oleh perusahaan. Menurut Romney dan Steinbart (2014), *ERP* adalah suatu sistem yang mengintegrasikan seluruh aspek aktivitas organisasi ke dalam suatu Sistem Informasi Akuntansi. *Software ERP* yang berupa kumpulan modul-modul diterapkan dalam perusahaan untuk dihubungkan ke seluruh bagian perusahaan melalui transmisi logikal dan berbagai data yang sejenis. *Software ERP* membantu perusahaan mengintegrasikan informasi dari seluruh fungsi bisnis yang berbeda. Menyediakan pengaturan sumber daya yang terpusat demi menyederhanakan penyajian data-data, sehingga memudahkan perusahaan dalam melakukan pengambilan keputusan.

Gambar 1.2

Pengguna ERP Setiap Sektor Industri tahun 2016



Sumber: www.computerprofile.com (diakses tanggal 3 Maret 2017)

Gambar 1.1 menunjukkan pemanfaatan ERP di berbagai sektor industri pada tahun 2016. Grafik tersebut menunjukkan sektor industri manufaktur menjadi pengguna yang tertinggi dalam penerapan ERP dari tahun 2012 sampai tahun 2016. Kemudian menyusul sektor industri lainnya yang menerapkan sistem ERP seperti *ICT & Utilities*, *Wholesale & Retail*, serta sektor industri lainnya.

Pentingnya sistem ERP (*Enterprise Resource Planning*) sebagai kunci kesuksesan disadari juga oleh banyak pelaku usaha di Indonesia dengan menerapkan sistem ERP di perusahaannya. Salah satu perusahaan di Indonesia yang menerapkan ERP adalah PT Wismilak Inti Makmur Tbk, salah satu perusahaan rokok terbesar di Indonesia, yang menerapkan sistem ERP berupa *software SAP* berbasis akuntansi sejak tahun 2013. Sebelum menerapkan sistem

ERP berupa *SAP*, tim divisi *IT* perusahaan ini telah membuat beberapa program untuk masing-masing proses bisnis, tetapi masih membutuhkan sebuah sistem yang mampu mengintegrasikan proses bisnis yang lebih baik lagi agar mampu menghasilkan sumber data yang akurat, serta menjaga kanal komunikasi pada saat yang bersamaan (*tribunnews.com*, diakses tanggal 3 Maret 2017).

Sejak tahun 2013, PT Wisnilak Inti Makmur Tbk melakukan penerapan sistem *ERP* untuk ratusan pengguna di berbagai lini distribusi PT Wisnilak Inti Makmur Tbk yang mencakup modul *Finance, Controlling, Sales Distribution, Production Planning, Material Management* dan *Project System*. Dengan implementasi sistem *ERP*, pengolahan data perusahaan secara *real time* akan menghasilkan *output* data yang terintegrasi dan terkoneksi di masing-masing lini usaha. Pengolahan data yang akurat merupakan prioritas untuk menerapkan proses bisnis perusahaan. Jika penerapan kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan (*wisnilak.com*, diakses tanggal 3 Maret 2017).

Kinerja adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi (Lindawati dan Salamah, 2012). Menurut Kasandra (2016) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program, kegiatan, dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dalam organisasi. Keunggulan daya saing yang diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai

salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Definisi karyawan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).

Kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan berhasil dan efisien pada suatu perusahaan. Kinerja yang baik dapat terlihat apabila individu dapat menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan adanya karyawan yang mampu menggerakkan perusahaan dengan baik, maka suatu perusahaan akan mampu berkembang dan mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik menurut manajemen, dapat diberikan *reward* seperti kenaikan gaji, insentif, jabatan, dan sebagainya. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun maka manajemen dapat memberikan *punishment* kepada karyawan tersebut (Alannita, 2014).

Menurut Wirawan dan Suardikha (2016), indikator pengukuran kinerja karyawan adalah kuantitas kerja (*quantity*), kualitas kerja (*quality*), ketepatan waktu (*timeliness*), produktivitas, efektivitas, dan pelayanan sistem komputer. Kuantitas kerja (*quantity*) mengukur kinerja dengan cara menilai tingkat penyelesaian laporan dan jumlah hasil kerja individu; kualitas kerja (*quality*) mengukur kinerja dengan cara menilai kualitas laporan dalam hal kesesuaian penyajian dan penyelesaiannya terhadap standar kerja yang berlaku; ketepatan waktu (*timeliness*) mengukur kinerja dengan cara menilai ketepatan waktu individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya; efektivitas mengukur kinerja dengan cara menilai pekerjaan dengan tepat guna dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat memberikan nilai tambah kepada perusahaan;

produktivitas menilai kinerja dengan cara menilai kemampuan karyawan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal; pelayanan sistem komputer mengukur kinerja dengan cara menilai karyawan apakah sudah memenuhi ekspektasi dan sudah memberikan pelayanan yang baik dalam pengoperasian Sistem Informasi Akuntansi yang berguna dalam pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini, karyawan yang digunakan sebagai objek penelitian merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur yang menggunakan *software* berbasis Sistem Informasi Akuntansi di divisi *accounting* dan *finance accounting*.

Menurut KBBI kata ahli merupakan orang yang mahir, paham sekali dalam suatu ilmu. Menurut Wicaksono (2012), keahlian pemakai adalah tingkat pengalaman dan keterampilan yang diperoleh dalam hal menggunakan komputer dan pengembangannya. Menurut Putra dan Putra (2016) keahlian pemakai dalam penggunaan sistem informasi pada suatu perusahaan, dapat dilihat dari kemudahan pemakai sistem dalam mengidentifikasi data, mengakses data-data dan menginterpretasikan data tersebut. Kemampuan teknik pemakai Sistem Informasi Akuntansi dari karyawan *accounting* memberikan dampak positif bagi perusahaan dan dunia bisnis sehingga terjadi keberhasilan penggunaan sistem (Mahendra dan Widhiyani, 2016). 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 namun pemakainya tidak ahli maka informasi yang dihasilkan tidak akan berkualitas.

Menurut Putra (2016) keahlian (*expertise*) sering dinilai dengan *knowledge* (pengetahuan) dan *skill* (kemampuan/keterampilan). Pengertian pengetahuan menurut Notoatmodjo (2012) merupakan hasil dari yang diketahui dan terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengindraan terjadi melalui pancaindera manusia yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan seseorang biasanya juga diperoleh dari pengalaman yang berasal dari berbagai macam sumber, misalnya: media massa, media elektronik, buku petunjuk, media poster, kerabat dekat dan sebagainya. Di dalam KBBI, kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat). Menurut Lubis (2016) kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global.

Apabila sudah menguasai sistem, maka pengguna akan merasa terbantu dengan keberadaan sistem tersebut sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan menggunakan Sistem Informasi Akuntansi. Setiap pengguna disarankan untuk dapat menguasai sistem yang digunakan agar dapat membantu mereka meningkatkan kinerjanya. Apabila karyawan sudah memiliki kemampuan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan menggunakan *software* berbasis Sistem Informasi Akuntansi tanpa menggunakan

buku panduan dan tanpa meminta bantuan orang lain maka karyawan dapat menggunakan sistem informasi dengan baik dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dengan pemanfaatan teknologi informasi sehingga meningkatkan kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja yang meningkat membuat kinerja karyawan tersebut meningkat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan juga ikut meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2013) dan Alannita (2014) mengatakan bahwa keahlian pemakai Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian Asiyatun (2012) dan Agustina dan Anggita (2017) kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja individu.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kenyamanan fisik yang diciptakan perusahaan. Menurut Wismonowati (2012) kenyamanan fisik adalah kondisi dimana seseorang merasa nyaman dengan keadaan lingkungan di sekitarnya. Kenyamanan fisik dapat dijadikan suatu ukuran keberhasilan dalam kinerja karyawan perusahaan yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Pratama, 2013). Kenyamanan fisik secara umum terhadap peralatan kerja (perangkat komputer dan sebagainya) yang baik memudahkan pengguna (*user*) dalam mencari data yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas perusahaan atau organisasi dan kenyamanan fisik yang tinggi akan memengaruhi persepsi seorang pengguna (*user*) untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya (Pratama, 2013). 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. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman akan membuat individu merasa nyaman bekerja (Munira dan Sadegi, 2013). Kenyamanan fisik yang dimiliki oleh seorang pemakai Sistem Informasi Akuntansi dapat memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas individu dalam suatu perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dan kinerja individu dinilai baik.

Menurut Widyasari dan Suardikha (2015) indikator dalam pengukuran kenyamanan fisik adalah suasana kerja, tata letak, perlengkapan kerja, kebersihan ruangan, dan kondisi komputer. Sistem nyaman yang didukung dengan adanya peralatan komputer baik peralatan *input* dan *output* dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan *software* berbasis Sistem Informasi Akuntansi membuat produktivitas pekerjaan karyawan meningkat dan pelayanan sistem komputer menjadi lebih baik dengan adanya penggunaan teknologi informasi. Dengan peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan pelayanan sistem komputer membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Jika suasana kerja mendukung seperti memiliki ruang gerak yang cukup luas, penerangan yang baik, penempatan alat kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, maka dapat membuat kualitas kerja karyawan menjadi meningkat. Jika kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kenyamanan

fisik menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan merasa nyaman secara fisik, maka akan mempengaruhi seseorang untuk dapat menyelesaikan tugasnya yang merupakan kewajibannya. Jika pengguna merasa nyaman terhadap peralatan kerja maka karyawan dapat dengan mudah melakukan pencarian data yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menggunakan Sistem Informasi Akuntansi, maka pekerjaan akan semakin mudah untuk diselesaikan. Pekerjaan yang semakin mudah untuk diselesaikan akan meningkatkan kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga apabila kuantitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat, maka kinerja karyawan pun meningkat. Dari penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2013) dan Widyasari dan Suardikha (2015), kenyamanan fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari penelitian yang dilakukan Sidanti (2015) kenyamanan fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Efektivitas berasal dari kata efektif yang merupakan pencapaian tujuan yang tepat dengan melakukan sebuah pilihan yang tepat dari serangkaian alternatif untuk pengambilan sebuah keputusan (Antasari dan Yaniartha, 2015). 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, menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu (Sierrawati dkk, 2012). Menurut Mahendra dan Widhiyani (2016), secara umum sistem yang

efektif didefinisikan sebagai sistem yang dapat memberikan pengaruh positif kepada pemakainya. Sistem Informasi Akuntansi dapat dikatakan efektif apabila yang dilakukan oleh sistem sudah mencapai tujuan sesuai dengan kapabilitas maksimal dari sistem tersebut.

Menurut Astuti dan Dharmadiaksa (2014) sistem yang efektif dapat diukur dari apakah sistem tersebut menghasilkan informasi yang akurat, dapat dipercaya, dan tepat waktu. Dengan Sistem Informasi Akuntansi yang digunakan mampu menyediakan informasi akuntansi yang akurat bagi perusahaan informasi yang akurat bagi perusahaan membuat penggunaan teknologi informasi mampu untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan. Dengan produktivitas kerja yang meningkat maka mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur divisi akuntansi dan keuangan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan Sistem Informasi Akuntansi yang digunakan menjamin keamanan data perusahaan dan memberi informasi yang relevan (berguna) bagi karyawan. Dengan adanya jaminan keamanan data dan informasi yang relevan bagi karyawan maka penyelesaian pekerjaan menjadi lebih baik. Dengan penyelesaian pekerjaan yang lebih baik maka efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Efektivitas kerja karyawan yang meningkat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian Pratama (2013) dan Astuti dan Dharmadiaksa (2014) mengatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dari Ashianti (2013) dan Sahusilawane (2015) mengatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan (Sutrischastini dan Riyanto, 2015). Menurut Setiawan (2015) motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Margareth (2013) motivasi adalah keinginan untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan tertentu. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri, seperti minat pekerja, kemauan, kemampuan dan tanggung jawab. Sedangkan faktor eksternal motivasi kerja karyawan berupa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan lainnya. Selain faktor-faktor di atas penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan pun menjadi faktor yang ikut mempengaruhi motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai tanggung jawab karyawan.

Indikator variabel motivasi menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) adalah kebutuhan fisik (*physiological needs*), kebutuhan keamanan (*safety and security needs*), kebutuhan kelompok (*affiliation or acceptance needs*), kebutuhan harga diri (*esteem or status needs*), dan kebutuhan pengakuan diri (*self actualization needs*). Gaji yang cukup dalam memenuhi kebutuhan pokok karyawan membuat karyawan mampu melaksanakan penyelesaian pekerjaan menggunakan Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan. Dengan penggunaan

teknologi komputer dalam proses penyelesaian pekerjaan membuat pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih baik. Jika pekerjaan yang dihasilkan lebih baik maka mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja karyawan yang tinggi membuat kinerja karyawan meningkat. Pemberian kesempatan kepada karyawan dalam melakukan kreativitas serta mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja membuat penggunaan teknologi informasi mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam menggunakan Sistem Informasi Akuntansi meningkat. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi membuat kinerja karyawan di perusahaan meningkat. Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan/kenaikan pangkat dan memberi bonus atas prestasi kerja yang diraih karyawan dalam penyelesaian pekerjaan menggunakan Sistem Informasi Akuntansi. Pemberian kesempatan dalam kenaikan pangkat dan pemberian bonus karyawan membuat jumlah *output*/hasil kerja yang dihasilkan karyawan lebih tinggi karena karyawan terpacu untuk berusaha meraih prestasi akan kebutuhan penghargaan diri tersebut. Dari hasil *output* kerja yang meningkat dari karyawan membuat kuantitas kerja yang dihasilkan meningkat sehingga kinerja karyawan di perusahaan meningkat. Penelitian yang dilakukan Murty dan Hudiwinarsih (2012) serta Hidayat dkk (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian yang dilakukan Murti dan Srimulyani (2013) serta Kurniawan (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Mahendra dan Widhiyani (2016). Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dalam beberapa hal, yaitu:

1. Periode penelitian

Periode penelitian ini adalah tahun 2017, sedangkan penelitian terdahulu adalah tahun 2016, dengan harapan penelitian ini menjadi lebih terbaru.

2. Sektor perusahaan

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur di kawasan Jakarta dan Tangerang, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada koperasi simpan pinjam di Kecamatan Tabanan, dengan tujuan untuk melihat perbedaan pengaruhnya pada sektor tertentu.

3. Penambahan variabel independen

Penelitian ini menambahkan variabel kenyamanan fisik yang mengacu pada jurnal Widyasari dan Suardhika (2015) dan motivasi kerja mengacu pada jurnal Murty dan Hudiwinarsih (2012).

4. Pengurangan variabel moderasi

Penelitian ini tidak menggunakan variabel keahlian pemakai Sistem Informasi Akuntansi sebagai variabel moderasi melainkan digunakan sebagai variabel independen.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Keahlian Pemakai Sistem Informasi Akuntansi, Kenyamanan Fisik, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja terhadap**

Kinerja Karyawan” (Studi Empiris pada Karyawan Perusahaan Manufaktur Wilayah Jakarta dan Tangerang).

1.2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan jelas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah.

Penelitian ini terfokus pada masalah-masalah pokok, yaitu:

1. Penelitian dilakukan dalam periode tahun 2017
2. Penelitian dilakukan pada perusahaan manufaktur yang berada di kawasan Jakarta dan Tangerang.
3. Penelitian terbatas pada variabel dependen kinerja karyawan.
4. Penelitian terbatas pada variabel independen keahlian pemakai Sistem Informasi Akuntansi, kenyamanan fisik, efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan motivasi kerja.

1.3. Rumusan Masalah

Dengan melihat uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah keahlian pemakai Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kenyamanan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penulisan proposal skripsi ini bertujuan untuk:

1. Memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh keahlian pemakai Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan.
2. Memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kenyamanan fisik terhadap kinerja karyawan.
3. Memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan.
4. Memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi:

1. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak perusahaan manufaktur di Jakarta dan Tangerang mengenai manfaat pengaruh keahlian pemakai Sistem Informasi Akuntansi, kenyamanan fisik, efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil suatu tindakan strategis khususnya dalam hal meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

2. Karyawan

Dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pekerja dalam memahami sistem informasi perusahaan dan memberi *feedback* apa yang harus dilakukan atau diperbaiki, serta untuk meningkatkan pemahaman karyawan yang menggunakan Sistem Informasi Akuntansi tentang sistem informasi.

3. Peneliti

Dijadikan sebagai pembelajaran dalam menganalisis dan memperdalam pengetahuan suatu sistem informasi akuntansi di perusahaan yang merupakan pengaplikasian dalam dunia akuntansi berbasis sistem informasi yang sesungguhnya dari pengetahuan yang telah diperoleh di bangku kuliah khususnya untuk peminatan konsentrasi Sistem Informasi Akuntansi.

4. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti cara meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

1.6. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab, yang terdiri dari:

BAB I — PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan

sistematika penulisan laporan penelitian.

BAB II TELAAH LITERATUR

Bab ini menguraikan kerangka teori dan perumusan hipotesis yang digunakan sebagai landasan dalam pembahasan masalah yang diteliti, yaitu kinerja karyawan, keahlian pemakai sistem informasi akuntansi, kenyamanan fisik, efektivitas sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan definisi operasional dan pengukuran variabel, metode pengumpulan data, metode pengumpulan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan, pengujian, dan analisis hipotesis, serta pembahasan penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan, keterbatasan, dan saran yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan.