

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Koperasi adalah organisasi ekonomi yang beranggotakan orang-seorang atau badan usaha yang mengorganisir pemanfaatan dan penggunaan sumber daya ekonomi anggotanya berdasarkan konsep tolong menolong sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan (Samosir, 2018). Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian disusun untuk mempertegas jati diri, kedudukan, permodalan dan pembinaan koperasi sehingga dapat lebih menjamin sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 33 ayat 1 Undang Undang Dasar 1945 yang berbunyi : “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan azas-azas kekeluargaan”. Terdapat penjelasan maksud dari pasal 33 ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi :“Dalam Pasal 33 tercantum dasar demokrasi ekonomi, produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua di bawah pimpinan atau penilikan anggota-anggota masyarakat. Kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan, bukan kemakmuran orang-seorang. Sebab itu perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Bangun perusahaan yang sesuai dengan itu ialah koperasi.”

Kota Yogyakarta berkedudukan sebagai ibukota Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan satu-satunya daerah tingkat II yang berstatus kota disamping 4 daerah tingkat II yang berstatus kabupaten. Kota Yogyakarta memiliki luas wilayah yang sempit dibandingkan dengan kabupaten yang lainnya yaitu 32,5 km² dan terbagi menjadi 14 kecamatan, 45 kelurahan, 617 RW dan 2.531 RT. Tahun 2016 hingga tahun ini ada 100 lebih koperasi kota Yogyakarta yang terpaksa ditutup karena tidak bisa berkembang. Tahun 2016 tercatat sebanyak 554 koperasi tetapi saat ini hanya ada 362 koperasi yang masih bertahan (Soebanto, 2019).

Jumlah koperasi yang aktif di Kota Yogyakarta tercatat sejumlah 362 koperasi. Tahun 2018 sebanyak 130 koperasi menjalani pemerinkatan dengan perolehan hasil sebanyak 2 koperasi masuk ke dalam kategori sangat berkualitas, 92 koperasi berkualitas dan 36 koperasi cukup berkualitas (Soebanto, 2019). Banyak koperasi yang ada di Yogyakarta membutuhkan cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan koperasi. Koperasi perlu melakukan banyak hal untuk tumbuh dan bertahan lebih dari sebelumnya. Berhasil atau tidaknya kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan secara individu maupun kelompok, dengan anggapan bahwa semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja organisasi (Maharani dan Anggarani, 2018).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan hidup suatu organisasi, karena kinerja karyawan yang baik mampu didukung prestasi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi (Endratno dan Afrizal, 2020). Darmawan et al., (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang didapatkan oleh individu via kemampuan dan motivasi yang dimiliki seseorang dalam penyelesaian tugas-tugasnya. Kinerja merupakan aksi individual karena setiap karyawan dalam penyelesaian kewajibannya memiliki cara yang berbeda beda. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Jamaludin, 2017). Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu mengkaji bagaimana cara meningkatkan kinerja bagi karyawannya (Papatungan, 2013).

Kinerja karyawan merupakan tolok ukur dalam pencapaian keberhasilan pelaksanaan suatu program kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah perkembangan yang dilihat secara kuantitas maupun kualitas yang sudah diperoleh karyawan dalam pelaksanaan tanggungjawab tugas yang sudah

diberikan (Kustrianingsih dan Maria, 2016). Karyawan yang mampu untuk mengembangkan kualitasnya dalam bekerja dapat membuahkan hasil prestasi di bidang pekerjaannya dengan didukung oleh faktor organisasi yang dapat mengelola SDM dengan baik dan benar sehingga dapat mencapai visi dan misi suatu organisasi tersebut.

Berbeda jika organisasi tidak dapat mengarahkan karyawannya sesuai tujuan, organisasi tersebut tidak berkembang dengan baik. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh adanya kemampuan individu, motivasi, kemampuan analisis yang baik, latar belakang pribadi dan ketrampilan yang ada pada dirinya (Amirul, 2016). Kualitas kerja merupakan indikator untuk mengukur prestasi kerja. Kejujuran, wawasan luas dan keterampilan merupakan kualitas kerja yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Faktor motivasi merupakan tolok ukur keberhasilan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maupun organisasi (Kustrianingsih et al., 2016). Dalamantisipasi persaingan koperasi yang semakin ketat maka diperlukannya pelatihan kinerja guna mengembangkan ketrampilan kinerja karyawan.

Kinerja suatu organisasi tidak hanya diukur dari aspek keuangan tetapi juga aspek lain dalam aspek non keuangan sehingga terjadi keseimbangan antara aspek keuangan dan non keuangan. Oleh karena itu, koperasi perlu melakukan pengukuran kinerja dari segi non keuangan agar koperasi tidak hanya fokus pada perbaikan dan peningkatan aspek keuangan saja, tetapi juga memperhatikan aspek non keuangan yaitu keuangan (Singgih dan Sulistyono, 2020). Pengelola koperasi harus berusaha untuk mengembangkan koperasi mereka sehingga mereka dapat mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Agar tujuan koperasi dapat tercapai perlu adanya peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan kerja, motivasi kerja, komunikasi kerja dan menambah pemahaman sistem informasi akuntansi.

Dessler (2011) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pengajaran ketrampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan para karyawan dari budaya asing dan menambah keahlian baru dengan penggunaan teknologi yang dapat membantu kerja karyawan sehingga dapat melakukan inovasi produk. Pelatihan adalah proses pengajaran ketrampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikuasai oleh karyawan (Triasmoko, 2014). Mandey dan Sahanggamu (2014) mengatakan pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan terorganisir dan prosedur sistematis yang mana karyawan non-manajerial dapat mempelajari ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Organisasi harus membekali karyawannya dengan menyelenggarakan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar tercipta semangat dan motivasi karyawan yang peduli terhadap kinerja, serta menganalisis seberapa sukses mereka dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya (Sibagariang et al., 2019). Profesionalitas kerja karyawan ini berkaitan erat dengan bagaimana tercapainya suatu tujuan dalam sebuah organisasi.

Motivasi adalah salah satu upaya aktif untuk membantu karyawan bekerja lebih efisien. Motivasi bisa disebut dorongan yang membuat orang berperilaku dan dalam tindakannya ada tujuan tertentu. Motivasi bertujuan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan (Darmawan et al., 2019). Motivasi yang diberikan dapat berupa *reward* jika karyawan tersebut berprestasi dalam hal pencapaian tugasnya. Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi (Arifin *et al.*, 2017). Penting agar karyawan termotivasi dalam bekerja untuk tampil maksimal bagi diri sendiri dan bagi organisasi, motivasi dapat memberikan kesempatan karyawan untuk mengobarkan kembali diri masing-masing

dan memperkuat komitmen karyawan dengan perusahaan, tentunya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Aruan, 2013).

Komunikasi adalah proses interaksi antara seseorang dan orang lain sehingga menciptakan kegiatan berangkai yang memiliki sifat yang berbeda-beda (Mafra, 2017). Penyampaian informasi dan pengungkapan pendapat kepada satu orang ke orang lain disebut komunikasi (Hamid, 2015). Hal komunikasi dapat mempengaruhi jenjang karir dari karyawan, karena antara manajer dan karyawan mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian hal-hal yang berkaitan dengan peraturan secara efektif.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah kumpulan informasi keuangan yang diperoleh dari pemrosesan transaksi terkait keuangan. Sistem yang baik dianggap sebagai faktor penting untuk mencapai kinerja yang lebih baik, terutama dalam pengambilan keputusan. Semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi, antara lain: akses yang mudah digunakan, cepat, andal, fleksibel dan aman untuk melindungi data pengguna, maka pengguna sistem mampu merasa puas (Kasandra dan Juliarsa, 2016). Sistem informasi akuntansi dianggap sebagai faktor penting untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, terutama dalam pengambilan keputusan (Hati, 2017). Teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif agar mampu memberikan kontribusi pada kinerja karyawan. Kinerja tergantung dalam kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Adanya sistem informasi akuntansi memudahkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya maka kinerja karyawan semakin baik (Dewi dan Dharmadiaksa, 2017)

Karyawan diamanahkan dalam mengemban pekerjaan yang diharapkan mampu menghasilkan kontribusi yang baik untuk organisasinya. Seorang karyawan semata-mata tidak bekerja untuk dirinya sendiri melainkan untuk orang lain dan sebuah

organisasinya. Maka dapat dituangkan pada surat QS At – Taubah 105. Pentingnya motivasi terdapat dalam, surat QS At-Taubah 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :

“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (At – Taubah:105)

Makna dari ayat di atas dijelaskan bahwa motivasi merupakan wujud untuk diri sendiri atau organisasi agar dapat menunjukkan kinerja yang baik, dan menjaga kredibilitas atau kepercayaan dari anggota khususnya masyarakat luar pada umumnya.

Penelitian ini akan melakukan replikasi dari penelitian (Dewi, 2019). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu peneliti menambahkan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi. Variabel ini ditambahkan bahwa dalam kegiatan kerja diperlukan penerapan sistem informasi akuntansi pada suatu koperasi secara langsung mampu mempengaruhi kinerja karyawan di koperasi tersebut. Penerapan sistem informasi akuntansi di koperasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di koperasi (Wiguna dan Dharmadiaksa, 2016). Tujuan dari sistem informasi akuntansi adalah untuk meningkatkan kualitas informasi yang dihasilkan oleh sistem tersebut. Jika ada tujuan dari sistem informasi koperasi tidak terpenuhi, efektivitas sistem informasi koperasi mampu terpengaruh dan dianggap gagal. Ada dua hal dalam menerapkan sistem koperasi, yaitu apakah koperasi menerima keberhasilan penerapan sistem atau kegagalan penerapan sistem (Sutra dan Prabawa, 2020). Sistem informasi akuntansi yang efektif didefinisikan sebagai sistem yang dapat memberikan nilai tambah bagi suatu organisasi. Nilai tambah organisasi diperoleh jika perilaku pengguna

bersifat profesional. Oleh karena itu, sistem informasi akuntansi yang efektif harus mampu memberikan pengaruh positif terhadap pengguna sistem informasi akuntansi (Antasari dan Yaniartha S, 2015).

Berdasarkan hal ini maka penulis mengambil judul penelitian :“**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI KERJA DAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI DI KOTA YOGYAKARTA**”.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang penelitian ini, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di Kota Yogyakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di Kota Yogyakarta?
3. Apakah komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di Kota Yogyakarta?
4. Apakah penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di Kota Yogyakarta

C. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan penjelasan pada latar belakang serta rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menguji secara empiris apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di Kota Yogyakarta.
2. Untuk menguji secara empiris apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di Kota Yogyakarta.

3. Untuk menguji secara empiris apakah komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di Kota Yogyakarta
4. Untuk menguji secara empiris apakah penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di Kota Yogyakarta

D. MANFAAT PENELITIAN

Dari tujuan penelitian di atas terdapat beberapa manfaat yang diperoleh yaitu :

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat menjadi sarana prasarana untuk memberikan bukti empiris tentang pelatihan kerja, motivasi kerja, komunikasi kerja dan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan koperasi serta dapat memperluas wawasan, ilmu dan pedoman untuk menilai kinerja karyawan koperasi di Kota Yogyakarta.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Pengurus Koperasi, diharapkan dapat memiliki tata cara mengelola SDM yang berkualitas dan mengelola manajemen berstandar yang akan berpengaruh pada tata kelola koperasi yang lebih baik.
- b. Bagi masyarakat, membantu masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang efektif dan efisien.