

Pengaruh Sistem Informasi Penggajian dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

(Survey pada Perusahaan BUMN Di Kota Bandung)

Effect of Information System Payroll and Organization Culture to Employee Performance

(Survey on BUMN Companies In Bandung City)

¹Danny Hardiansyah, ²Elly Halimatusadiah, ³Magnaz L Oktaroza

1,2,3Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

Email: 1dannyhardiansyaaah@gmail.com , 2Elly.halimatusadiah@yahoo.com , 3ira.santoz@gmail.com

ABSTRACT This research aims to examine the influence of payroll information systems and organizational culture on employee performance. This study is based on the fact that there are still many employees who are not satisfied with the performance of information systems and organizational culture that has been applied by the company, resulting in decreased performance in employees. The research method used is descriptive and verifikatif method by using multiple regression analysis tool, using quantitative method. Sources of data used are primary data and data collection techniques done through the distribution of questionnaires to be tested the validity and reliability. This research was conducted on 3 BUMN Companies in Bandung City. The results showed that the information system of payroll, organizational culture and employee performance in State-Owned Enterprise in Bandung is good. Payroll information system has a significant effect on the improvement of employee performance. Organizational culture has a significant effect on employee performance improvement

Keywords: Payroll information systems, organizational culture and employee performance.

ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilatar belakangi oleh kenyataan bahwa masih banyaknya kinerja karyawan yang tidak puas dengan kinerja sistem informasi dan budaya organisasi yang telah diterapkan perusahaan, sehingga menimbulkan penurunan kinerja pada karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan alat analisis regresi berganda, menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini dilakukan pada 3 Perusahaan BUMN di Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi penggajian, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Perusahaan BUMN di kota Bandung sudah baik. Sistem informasi penggajian berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci : Sistem informasi penggajian, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Nilai dari sumber daya manusia akan tampak jelas ketika suatu perusahaan dijual, artinya nilai beli perusahaan akan lebih besar daripada total nilai fisik dan asset pembiayaan jika sumber daya manusianya berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisiensi. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik. Kegagalan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena akan menimbulkan resiko. Salah satu komponen yang dapat menunjang keberhasilan kinerja karyawan adalah sistem informasi penggajian. Hal ini dikarenakan sistem informasi penggajian merupakan sesuatu yang efektif sebagai alat untuk memotivasi seorang karyawan untuk mencapai prestasi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Selain sistem informasi penggajian, budaya organisasi juga perlu diperhatikan. Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh sistem informasi Penggajian terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Bandung ? 2) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Bandung ? 3) Bagaimana pengaruh sistem informasi penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Bandung ? Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi penggajian terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Bandung
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem informasi penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Bandung

B. Landasan Teori

Sistem informasi penggajian merupakan Fungsi, organisasi, formulir, catatan dan laporan tentang penggajian pada karyawan yang dibayar tiap bulan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Dalam sistem informasi akuntansi penggajian terdapat beberapa fungsi yang terkait dalam pencatatan dan pemberian gaji karyawan. Fungsi tersebut saling bekerja sama dan saling berhubungan satu dengan yang lainnya untuk tujuan tertentu.

Menurut Mulyadi (2003: 382) fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi gaji adalah sebagai berikut:

1. Fungsi kepegawaian
2. Fungsi pencatatan waktu
3. Fungsi pembuat daftar gaji
4. Fungsi akuntansi
5. Fungsi keuangan.

Budaya organisasi merupakan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Menurut Schein (dalam Stonner 1996:183) budaya organisasi memiliki tiga tingkat yaitu 1) Artifak (artifact) adalah hal-hal yang ada bersama untuk menentukan budaya dan mengungkapkan apa sebenarnya budaya itu kepada mereka yang

memperhatikan budaya. 2) Nilai-nilai yang didukung (*espoused values*) adalah alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu. 3) Asumsi dasar (*basic assumption*) adalah keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi. Budaya menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu di sebuah organisasi seringkali lewat asumsi yang diucapkan.

kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Menurut Steers (dalam Suharto & Cahyono 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Suharto & Chyono, 2005) bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Variabel individu
Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.
2. Variabel situasional
 - a) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
 - b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagaimana Pengaruh Sistem Informasi Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh system informasi penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara satu per satu maka dilakukanlah uji t. Hasil output SPSS untuk uji t dapat dilihat pada tabel 4.15. berikut ini:

Hasil Uji-t

Coefficients^a

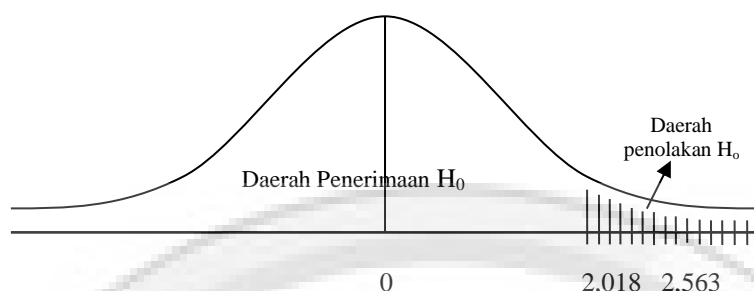
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.667	4.120		.162	.872
1 SIP	.267	.104	.292	2.563	.014
BO	.438	.088	.567	4.978	.000

Dari hasil uji t yang dikemukakan di tabel 4.15. maka interpretasinya adalah sebagai berikut:

Untuk pengaruh system informasi penggajian terhadap kinerja karyawan menghasilkan t-hitung sebesar 2,563 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,014 lebih kecil dari *level of significant* 0,05. Nilai t_{hitung} sebesar 2,563 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,018) pada tingkat kekeliruan 5%, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Sistem Informasi Penggajian berpengaruh positif signifikan terhadap

Kinerja Karyawan.

Jika disajikan dalam kurva Uji t (uji satu sisi) maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



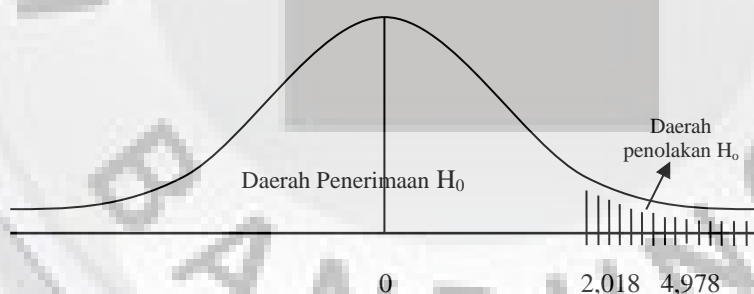
Gambar 4.6. Kurva Uji-t Variabel Sistem Informasi Penggajian (X_1)

Berdasarkan Gambar 4.6 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} berada dalam daerah penolakan H_0 , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 5%.

Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan t_{hitung} sebesar 4,978 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari *level of significant* 0,05. Nilai t_{hitung} sebesar 4,978 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,018) pada tingkat kekeliruan 5%, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Jika disajikan dalam kurva Uji t (uji satu sisi) maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.7
Kurva Uji-t Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan Gambar 4.7 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} berada dalam daerah penolakan H_0 , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 5%.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem informasi penggajian pada Perusahaan BUMN di Kota Bandung sudah berjalan dengan cukup baik, kelemahan yang masih ditemukan dalam sistem informasi penggajian adalah sistem belum dapat meningkatkan kapasitas pengelolaan data. Begitu juga budaya organisasi telah berjalan dengan baik, kelemahan yang masih ditemukan adalah tugas yang diberikan kepada karyawan

belum terinci dan melakukan supervisi pekerjaan. Untuk kinerja karyawan , perusahaan sudah memiliki kinerja karyawan yang baik, kelemahan yang masih ditemukan karyawan yang masih melakukan Mangkir kerja

2. Sistem informasi penggajian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik sistem informasi penggajian, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan implementasi prinsip-prinsip manajemen, seperti *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling* saja, tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan, yaitu budaya organisasi. Karyawan yang memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi..

E. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, adapun saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Sistem informasi penggajian yang masih lemah terutama menyangkut dengan sistem belum dapat meningkatkan kapasitas pengelolaan data , sistem informasi penggajian membutuhkan komponen pendukung untuk meningkatkan kapasitas pengelolaan data di perusahaan, seperti *software* yang sudah *update* dan spesifikasi yang sudah memadai. Sehingga sistem dapat bekerja lebih maksimal dalam meningkatkan kapasitas pengelolaan data.
2. Budaya organisasi yang masih lemah terutama menyangkut dengan tugas yang di berikan oleh perusahaan belum terinci. Perusahaan membutuhkan job description yang lebih jelas sehingga karyawan dapat memahami tugas yang harus dikerjakan selain itu adanya pengawasan sehingga karyawan yang masih melakukan kesalahan dapat diarahkan .
3. Kinerja karyawan yang masih lemah terutama menyangkut dengan adanya karyawan yang masih melakukan mangkir kerja. Perusahaan harus menerapkan peraturan yang lebih ketat dan berupa sanksi terhadap karyawan yang masih melakukan mangkir kerja, dengan adanya sanksi yang keras diharapkan karyawan akan meminimalisir mangkir kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Kotter, John P. & Heskett, James L. (1997). *Corporate Culture & Performance* (Benyamin Molan, Penerjemah). Jakarta: Prenhallindo
- Laudon, K. C., Laudon, J. P. 2017. *Essential of Management Information System. 2 Othedition*. USA: Pearson Education
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Marakas, G. M., O'Brien, J. A. 2013. *Introduction to Information System. 17 edition*. New York: McGraw-Hill.

Nawawi Hadari.2000. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta.Haji Intermedia.

Rainer, R. K., Prince, B., Cegielski, C. 2014. *Introduction to Information System Supporting and Transforming Business. 5th edition*. Danvers: John Wiley & Sons.



