

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA
KARYAWAN, DAN PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

**Oleh
AULIA GUSMIARNI**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, EMPLOYEE MOTIVATION, AND UTILIZATION OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BPJS KESEHATAN BANDAR LAMPUNG BRANCH OFFICE

By:

Aulia Gusmiarni

This research aims to comprehensively examine the impact of organizational culture, employee motivation, and the utilization of accounting information systems on employee performance at the Bandar Lampung Branch of BPJS Kesehatan. The sampling technique employed in this study is saturation sampling, encompassing the entire population of employees directly involved in operational activities at BPJS Kesehatan Bandar Lampung Branch Office. The data analysis utilizes multiple linear regression analysis.

Based on the research findings, it was concluded that organizational culture, employee motivation, and the utilization of accounting information systems have a positive influence on employee performance. Among these three variables, the utilization of accounting information systems emerged as the most dominant factor, significantly impacting employee performance at BPJS Kesehatan Bandar Lampung Branch Office.

Keywords : Organizational Culture, Employee Motivation, Accounting Information Systems.

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA KARYAWAN, DAN PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG BANDAR LAMPUNG

Oleh:

Aulia Gusmiarni

Penelitian ini memiliki tujuan dalam menguji secara komprehensif budaya organisasi, motivasi kerja karyawan, dan pemanfaatan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bandar Lampung. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh sehingga populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bandar Lampung yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh hasil akhir bahwa budaya organisasi, motivasi kerja karyawan, dan pemanfaatan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel yang digunakan, pemanfaatan sistem informasi akuntansi menjadi variabel yang paling dominan serta memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bandar Lampung.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan, Sistem Informasi Akuntansi

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA
KARYAWAN, DAN PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG BANDAR LAMPUNG**

Oleh
AULIA GUSMIARNI

Skripsi
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA AKUNTANSI

Pada
Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2023**

Judul Skripsi

: ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA KARYAWAN, DAN PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG BANDAR LAMPUNG

Nama Mahasiswa

: Aulia Gusmiarni

Nomor Pokok Mahasiswa : 1911031023

Jurusan

: Akuntansi

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

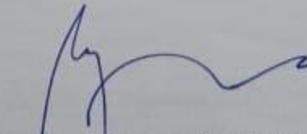
1. Komisi Pembimbing



Dr. Sudrajat, S.E., M.Acc., Ak., CA.

NIP. 197309232005011001

2. Ketua Jurusan Akuntansi



Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si., Ak.

NIP. 197510262002122002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Sudrajat, S.E., M.Acc., Ak., CA.

Penguji Utama : Dr. Fitra Dharma, S.E., M.Si.

Penguji Kedua : Yenni Agustina, S.E., M.Sc., Ak., CA.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 196606211990031003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 2 Agustus 2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Aulia Gusmiarni

NPM : 1911031023

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan, Dan Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bandar Lampung” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian penulisan, pemikiran, dan pendapat penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya tanpa memberikan pengakuan penulisan aslinya. Apabila ditemukan dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandarlampung, 7 Agustus 2023

Penulis



Aulia Gusmiarni

1911031023

RIWAYAT HIDUP



Penulis skripsi ini bernama Aulia Gusmiarni, lahir di Lampung Timur pada tanggal 19 Agustus 2001 sebagai anak kedua dari tiga bersaudara yang merupakan putri dari Bapak Yuni Atmoko dan Ibu Siti Fatimah. Penulis menempuh pendidikan sekolah dasar di SDN 1 Srimenanti pada tahun 2007 – 2013, melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMPN 1 Bandar Sribhawono pada tahun 2013 – 2016, dan menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMAN 1 Way Jepara pada tahun 2017 – 2019. Pada tahun 2019, penulis terdaftar sebagai mahasiswi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN. Selama menempuh pendidikan menengah atas, penulis berhasil meraih juara 1 Olimpiade Sains Nasional (OSN) Bidang Ekonomi Tingkat Kabupaten tahun 2018 serta menjadi peraih nilai UTBK terbaik kedua se-Kabupaten Lampung Timur tahun 2019. Selama menempuh pendidikan di Universitas Lampung, penulis aktif mengikuti organisasi dan kompetisi seperti, Koperasi Mahasiswa Unila sebagai Kepala Bidang Administrasi untuk periode 2021 dan 2022, Rois Feb Unila sebagai staf akademik dan riset tahun 2020, serta peraih medali perak Olimpiade Sains Mahasiswa (OSM) Bidang Ekonomi Tingkat Mahasiswa dan Guru se-Indonesia Tahun 2020.

Selain aktif dalam organisasi, penulis juga aktif dalam program kampus merdeka seperti, Program Kredensial Mikro Mahasiswa Indonesia (KMMI) di Universitas Trisakti tahun 2021, Program Riset MBKM tahun 2022, serta Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bandar Lampung tahun 2022. Penulis juga tergabung menjadi Junior Auditor pada Tim Audit Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Kabupaten Tanggamus yang dibentuk oleh KAP Arif & Glorius pada tahun 2023.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbilalamin

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu disanjung agungkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsi ini untuk :

Orang tuaku tercinta, Ayahanda Yuni Atmoko dan Ibunda Siti Fatimah

Terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang yang tidak terbatas.

Terima kasih atas segala doa yang tiada hentinya yang diberikan untuk menggapai impianku, terima kasih karena selalu memberikan nasihat dan dukungan.

Semoga Allah SWT memberikan perlindungan baik di dunia dan akhirat,

Aamiin

Kakak dan Adikku tersayang, Febrina Alviani dan Jeriyan Firmansyah

Terima kasih telah memberikan doa serta dukungan, semoga Allah selalu mempermudah segala urusan dan dibalas dengan yang lebih baik

Seluruh keluarga, sahabat, dan teman-temanku

Terima kasih atas doa dan dukungan yang terus diberikan,

Almamaterku tercinta, Universitas Lampung

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

QS. Al Insyirah : 6

“Cukuplah Allah (menjadi penolong) bagi kami dan Dia sebaik-baik pelindung”

QS. Ali Imran : 173

“Tuhan tidak pernah memilih pundak yang salah dalam mengamankan sesuatu.

Dia paham betul kemampuan umat-Nya”

Aulia Gusmiarni

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrahiim,

Alhamdulillah rabbilalamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas limpahan berkat, rahmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan, Dan Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bandar Lampung". Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak yang memberikan kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si. Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Sudrajat, S.E., M.Acc., Ak., CA. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran dan kritik, dukungan, doa serta motivasi

sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak Dr. Fitra Dharma, S.E., M.Si. selaku dosen pembahas utama yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran, dan masukan yang membangun dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Yenni Agustina, S.E., M.Sc., Ak., CA. selaku dosen pembahas kedua yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran, dan masukan yang membangun dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Agus Zahron Idris, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan pengetahuan berharga bagi penulis selama proses perkuliahan berlangsung.
8. Para staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, yang telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun semasa penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bandar Lampung yang telah memberikan izinnya serta bersedia berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
10. Kedua orangtuaku tercinta, Bapak Yuni Atmoko dan Ibu Siti Fatimah. Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, dukungan, perhatian, dan atas segala hal yang telah diberikan kepada penulis. Semoga kelak penulis dapat memberikan kebahagiaan dan terus menjadi kebanggaan serta menjadi anak yang berbakti.

11. Kakak dan Adikku, Febrina Alviani dan Jeriyan Firmansyah. Terima kasih karena terus memberikan dukungan dan doa yang telah diberikan. Semoga kelak penulis dapat membalas kebaikanmu.
12. Peliharaanku, Cowle Nowle. Terima kasih telah menemani penulis menyelesaikan skripsi ini serta telah menghibur penulis dikala lelah dan jenuh.
13. Teman seperjuanganku GBL, Sadam, Alya, Nurhayati, Alkin, Sintia, Syahla, Risa, Tiara, Heri, Farhan, Dina, Aul R, dan Putu. Terima kasih telah banyak membantu dan saling mengasahi selama masa perkuliahan dan selama proses skripsi ini, terima kasih atas doa, dukungan, dan banyak hal yang diberikan. Semoga hal baik selalu mengiringi kalian, dimanapun kalian berada nantinya.
14. Sahabatku, Nabila, Indah, Andien, dan Afara. Terima kasih karena telah mendengarkan keluh kesahku, serta terus memberikan doa baik dan dukungan untuk penulis. Penulis berharap hal baik senantiasa terus mengiringi.
15. Teman Brodi Kopma, Iksal, Faizal, Sadam, Risa, dan Intan. Terima kasih karena terus memberikan dukungan dan doanya kepada penulis selama masa kuliah.
16. Teman Kopma Abhinaya, Fajar, Syifa, Shafa, Lintang, Azizah, Gavra, Dinda, Rara dan seluruh teman-teman pengurus Kabinet Abhinaya yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih atas doa dan dukungannya kepada penulis selama masa kuliah.
17. Teman Kopma Adhikari, Kak Edo, Kak Ryan, Kak Hirda, Kak Ibnu, Kak Rifki, Kak Intan, Kak Hadi, dan seluruh teman-teman pengurus Kabinet Adhikari yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih atas doa dan dukungannya kepada penulis selama masa kuliah.

18. Seluruh teman-teman Akuntansi 2019, terima kasih telah kebersamai dan saling memberikan dukungan selama masa kuliah, semoga hal baik terus mengiringi kalian dimanapun kalian berada.
19. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dengan baik, atas bantuan dan dukungannya, penulis mengucapkan terima kasih, semoga hal baik senantiasa menanti dan mendapatkan balasan dan keberkahan dari Allah SWT.
20. Terakhir, penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki kekurangan, sehingga perlu adanya saran dan kritik yang membangun agar lebih baik. Penulis harap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumber informasi literatur untuk penulisan karya ilmiah berikutnya.

Bandarlampung, 7 Agustus 2023

Penulis



Aulia Gusmiarni

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Teori Motivasi (<i>Motivation Theory</i>)	9
2.2 Penelitian Terdahulu	12
2.3 Budaya Organisasi	14
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	14
2.3.2 Pengukuran Budaya Organisasi	16
2.4 Motivasi Kerja Karyawan	17
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja Karyawan	17
2.4.2 Pengukuran Motivasi Kerja Karyawan	18
2.5 Sistem Informasi Akuntansi.....	19
2.5.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi.....	19
2.5.2 Pengukuran Sistem Informasi Akuntansi.....	21
2.6 Kinerja Karyawan	22
2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan	22

2.6.2	Pengukuran Kinerja Karyawan	24
2.7	Kerangka Pemikiran.....	24
2.8	Hipotesis Penelitian	26
2.8.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.8.2	Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.8.3	Pengaruh Pemanfaatan SIA Terhadap Kinerja Karyawan	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		29
3.1	Waktu dan Lokasi Penelitian	29
3.2	Jenis Penelitian.....	29
3.3	Populasi dan Sampel	30
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6	Instrumen Penelitian	33
3.7	Metode Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		39
4.1	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	39
4.2	Deskripsi Data Penelitian.....	40
4.3	Pengujian Kualitas Data.....	47
4.3.1	Hasil Uji Validitas.....	47
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	50
4.4	Pengujian Normalitas Data	51
4.5	Pengujian Hipotesis	53
4.5.1	Uji Regresi Linear Berganda.....	54
4.5.2	Uji t Parsial	55
4.5.3	Uji F Simultan.....	57
4.6	Pembahasan.....	58
4.6.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
4.6.2	Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.6.3	Pengaruh Pemanfaatan SIA Terhadap Kinerja Karyawan	63

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1 Simpulan	66
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	67
5.3 Saran	67
5.4 Implikasi Penelitian	68
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekap Pencapaian Target Kepesertaan	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 2.2 Delapan Perilaku Inti BPJS Kesehatan	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2 Klasifikasi Skor Kuesioner dengan Skala Likert	33
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Budaya Organisasi.....	34
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja Karyawan.....	34
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Pemanfaatan SIA	35
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Kuesioner Penelitian.....	40
Tabel 4.2 Klasifikasi Bobot Kuesioner Berdasarkan Skala Likert.....	42
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Jawaban Responden.....	43
Tabel 4.4 Hasil Pembobotan Skala Likert Indikator Y.13	46
Tabel 4.5 Nilai <i>Kaiser-Mayer-Olkin</i> (KMO) X1, X2, X3, dan Y	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas (AF) Variabel X1, X2, X3, dan Y	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas (AF) Setelah Eliminasi.....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, dan Y	50
Tabel 4.9 Hasil NPar Test (<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>)	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda (<i>Coefficients</i>)	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (<i>Coefficients</i>)	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Lanjutan) Tiap Indikator	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (ANOVA)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Kurva Histogram (Dependent Variabel: Kinerja Karyawan).....	52
Gambar 4.2 Kurva <i>P-P Plot of Regression Standarized Residual</i>	52

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN	74
LAMPIRAN B. KUESIONER PENELITIAN	75
LAMPIRAN C. TABULASI JAWABAN RESPONDEN	82
LAMPIRAN D. HASIL OLAH DATA SPSS V.26	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Situasi perekonomian suatu wilayah selalu bersifat fluktuatif seiring dengan adanya faktor-faktor terkait pendorong maupun penghambat pertumbuhan perekonomian. Seperti yang terjadi pada Provinsi Lampung saat ini bahwa adanya peningkatan pertumbuhan ekonomi pada triwulan II tahun 2022 yang substansial apabila disandingkan dengan perkembangan ekonomi triwulan I tahun 2022. Berdasarkan Laporan Perekonomian Provinsi Lampung untuk triwulan II 2022 yang dipublikasikan oleh Bank Indonesia pada Agustus lalu, tercatat bahwa perekonomian Provinsi Lampung pada triwulan II tahun 2022 meningkat sebesar 5,22% (yoy). Angka ini mengalami peningkatan apabila dibandingkan dengan triwulan I 2022 yaitu 2,85%.

Peningkatan perekonomian ini diiringi dengan tingginya tingkat inflasi di Provinsi Lampung. Pada sumber informasi yang sama, tercatat bahwa inflasi yang terjadi di Provinsi Lampung pada triwulan II tahun 2022 berada di atas rentang sasaran inflasi $3\pm 1\%$, yaitu mencapai 5,00% (yoy). Angka ini mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan tingkat inflasi di triwulan I 2022 yaitu 2,43% (yoy). Bahkan, kondisi ini di atas tingkat inflasi agregat yang tercatat yaitu 4,35%.

Peningkatan tingkat inflasi ini diduga terjadi akibat didorong oleh meningkatnya permintaan memasuki periode Hari Besar dan Keagamaan Nasional (HKBN) dan peningkatan harga bahan pokok dampak berlanjutnya kenaikan harga komoditas umum. Dampak dari kenaikan tingkat inflasi ini menyebabkan naiknya harga barang kebutuhan pokok. Dapat diperkirakan bahwa prospek inflasi pada tahun 2022 akan terus meningkat dan akan mengalami sedikit peningkatan dari kisaran target inflasi $3\pm 1\%$.

Dampak dari meningkatnya harga-harga barang kebutuhan pokok tentunya dirasakan oleh seluruh elemen masyarakat di Provinsi Lampung. Jaminan akan kesehatan menjadi kebutuhan sekunder manusia setelah mereka berhasil memenuhi kebutuhan pokok mereka. Adanya inflasi yang tinggi tentunya berimbas kepada khalayak umum termasuk para pelaku usaha baik perorangan maupun badan/organisasi yang berorientasi pada profit/nonprofit seperti halnya yang terjadi pada BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung. Menurut Abraham Maslow pada teorinya tentang kebutuhan mengatakan bahwa kebutuhan manusia diklasifikasikan menjadi lima lapisan diantaranya kebutuhan dalam hal fisik, keamanan, keinginan pemenuhan kehidupan sosial, pencapaian harga diri, dan pengakuan diri. Dalam hal ini, jaminan akan kesehatan menjadi kebutuhan keamanan (safety needs) bagi masyarakat yang mana manusia memerlukan kebutuhan akan rasa aman dan terlindungi serta bebas dari ancaman, gangguan, dan merasa stabil baik yang ditimbulkan oleh kecelakaan, perang, kriminalitas, wabah, kerusuhan, dan hal lainnya yang dapat diminimalisir. Akan tetapi, kebutuhan rasa aman ini tidak dapat dipenuhi oleh manusia secara seutuhnya.

Hal ini karena manusia akan lebih memprioritaskan kebutuhan fisiologis mereka terlebih dahulu sebelum kebutuhan rasa aman.

Tabel 1.1
Rekap Pencapaian Target Kepesertaan

Komponen	Target	Realisasi	Selisih
Peserta	3.323.452	3.353.287	+ 29.835
Iuran Peserta	Rp 757.181.460.600	Rp 725.989.216.269	Rp 31.192.244.331

Sumber: Laporan Pencapaian Target Kepesertaan Desember 2022

Berdasarkan laporan pencapaian target rekrutmen peserta, diperoleh informasi bahwa hingga akhir Desember 2022, pencapaian target iuran peserta belum mencapai target. Adapun wilayah kerja BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung terdiri dari empat kabupaten diantaranya Lampung Selatan, Pesawaran, Pringsewu, dan Tanggamus. Apabila diobservasi dari faktor eksternal, adanya tingkat inflasi yang cukup tinggi di Provinsi Lampung menjadi salah satu pemicu para pelaku usaha atau badan usaha di wilayah kerja BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung untuk tidak bersedia mendaftarkan diri sebagai peserta Program JKN (Jaminan Kesehatan Nasional). Ini karena meningkatnya tingkat expenditure and consume yang harus dikeluarkan oleh masyarakat sehingga sangat memungkinkan masyarakat untuk abai terhadap kebutuhan di masa mendatang yang sifatnya untuk berjaga-jaga.

Sesuai dengan regulasi yang ada, apabila mengacu pada UUD Pasal 28 H Ayat (1) yang berbunyi “Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”. Dan diperkuat dengan dikeluarkannya UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang menyebutkan

bahwa penyedia kerja secara berangsur-angsur patut memasukkan dirinya dan pekerjanya menjadi peserta pada BPJS, sesuai halnya program jaminan sosial yang diikuti. Tidak hanya itu, Presiden Republik Indonesia pun dengan tegas menghimbau seluruh masyarakat untuk mendaftarkan diri menjadi peserta Program JKN dengan memberikan instruksi kepada pihak-pihak terkait untuk menjalankan tindakan-tindakan selaras dengan peran, tanggung jawab, dan wewenang tiap-tiap guna pelaksanaan optimalisasi program JKN. Instruksi ini diberikan kepada sebagian besar menteri, jaksa agung, kepolisian, gubernur dan bupati/walikota, Direksi BPJS Kesehatan dan Ketua DJSN yang tertuang dalam Inpres (Instruksi Presiden) Republik Indonesia No. 1 Tahun 2022.

Dengan adanya regulasi-regulasi ini, menandakan bahwa pentingnya jaminan kesehatan bagi sebuah negara. Namun, mengamati realita saat ini, banyak ditemukan masyarakat yang belum memiliki jaminan kesehatan. Keadaan ini bertolak belakang dengan dikeluarkannya berbagai regulasi terkait jaminan sosial. Masalah seperti inilah yang menjadi tantangan bagi badan penyelenggara, dalam hal ini yaitu BPJS Kesehatan. Selain faktor eksternal, faktor internal dari BPJS Kesehatan pun perlu untuk diperhatikan. Bagaimana cara kerja para karyawan yang selanjutnya disebut sebagai Duta BPJS Kesehatan dalam menyelesaikan kegiatannya selaras dengan tujuan organisasi yang sudah disepakati. BPJS Kesehatan menetapkan visi, misi, tata nilai, dan budaya organisasi serta membangun struktur organisasi agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal antara lain melakukan pengumpulan (collecting) dan penggabungan iuran dari peserta (pooling), serta mengelola iuran peserta tersebut melalui pembelanjaan manfaat kesehatan serta penyelenggaraan aset (purchasing

and investing) dengan transparan untuk keperluan kesehatan peserta (BPJS Kesehatan, 2022).

Dalam menjalankan operasionalnya, BPJS Kesehatan berusaha untuk berpedoman pada budaya organisasi yang berlaku yang mana budaya ini menjadi salah satu pembeda antara BPJS Kesehatan dengan perusahaan asuransi yang lain. Tata nilai BPJS Kesehatan atau kerap disebut dengan BPJS Kesehatan Way dijadikan sebagai DNA para karyawan BPJS Kesehatan dengan harapan dapat tercapainya visi organisasi serta memotivasi untuk senantiasa mewujudkan jaminan kesehatan yang berkelanjutan dan inklusif. BPJS Kesehatan juga turut mengikuti perkembangan zaman dengan tujuan pemutakhiran dan keefisienan. Pengelolaan pengembangan sistem informasi di BPJS Kesehatan tertuang pada Peraturan Direksi BPJS Kesehatan Nomor 69 Tahun 2020 tentang Pedoman Tata Kelola Teknologi Informasi BPJS Kesehatan. Dalam proses mengembangkan Teknologi Informasi khususnya pengembangan sistem informasi, Direktorat Teknologi Informasi tentunya tidak dapat bekerja sendiri. Hal ini membutuhkan koordinasi dan dukungan langsung dari Unit Kerja Pelaksana Fungsi (UKPF) di Kantor Pusat, Kedeputian Wilayah, dan Kantor Cabang yang lebih mengetahui proses bisnis di dalam Unit Kerja atau masing-masing Direktorat, bahkan jika pengembangan sistem informasi melibatkan ekosistem digital JKN maka pengembangan sistem informasi dalam pengelolaan JKN membutuhkan dukungan stakeholder terkait. Beberapa sistem informasi yang digunakan dalam operasional BPJS Kesehatan diantaranya yaitu Mobile JKN, Edabu, Aplikasi Kepesertaan.

Adanya penerapan sistem informasi berbasis teknologi yang sudah terintegrasi apabila dikelola dengan baik oleh para pengguna tentunya akan memberikan dampak yang positif. Namun, mengamati kembali target rekrutmen yang telah dicapai BPJS Kesehatan khususnya cabang Bandar Lampung untuk periode semester I 2022 ini dapat dikatakan belum seperti yang diinginkan. Perlu adanya pengamatan kembali terhadap internal organisasi yang dapat dipresentasikan melalui penerapan budaya organisasi pada BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung mengingat keadaan eksternal seperti kondisi perekonomian yang apabila diamati dari laporan perekonomian per triwulan dalam keadaan inflasi tinggi.

Untuk itu, dengan munculnya permasalahan ini peneliti berniat untuk melakukan riset terhadap bagaimana para Duta BPJS Kesehatan menerapkan budaya organisasi yang terbentuk di lingkungan kerja serta apakah para Duta BPJS Kesehatan telah melakukan optimalisasi penggunaan sistem informasi akuntansi yang tersedia untuk dapat memberikan kontribusi besar bagi kinerja baik individu maupun tiap bidang terhadap kinerja secara umum yang dihasilkan oleh BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka rumusan beberapa pokok persoalan dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung?

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian pokok persoalan yang sudah dipaparkan, maka dapat disusun tujuan penelitian ini diantaranya:

1. Menganalisis bagaimana dampak budaya organisasi bagi kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung.
2. Menganalisis bagaimana dampak motivasi kerja karyawan bagi kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung.
3. Menganalisis bagaimana dampak pemanfaatan SIA bagi kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini beberapa manfaat penelitian yang dibagi menjadi manfaat praktis dan manfaat teoritis, diantaranya yaitu:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian harapannya mampu menjadi referensi kepada para manajer dan stakeholder terkait yang ada di entitas badan hukum publik khususnya BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung dalam mengambil keputusan dan kebijakan terkait pencapaian target dan kinerja karyawan perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian harapannya mampu berkontribusi meningkatkan bidang wawasan tentang sistem pengendalian manajemen dan sistem informasi akuntansi suatu entitas badan hukum publik dan pengaruhnya terhadap kinerja yang dicapai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Motivasi (*Motivation Theory*)

Dalam berjalannya organisasi, aspek pemotivasian memerlukan kepedulian tersendiri dari para manajer, atas dasar adanya pemikiran balas budi pada diri manusia, keinginan untuk melakukan balas budi, manusia tidak hanya membutuhkan kebutuhan materi tetapi juga kebutuhan psikologis, rasa puas dari terpenuhinya kebutuhan yang tak terbatas, adanya divergensi spesifikasi seseorang dalam berorganisasi sehingga proses motivasi setiap individu tidaklah sama dalam organisasi.

Motivasi menjadi bagian yang krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tiap karyawan harus menyandang bagaimana penjelasan tentang motivasi dan kaitannya dengan kepuasan serta sistem achievement. Adanya pemahaman terkait motivasi kerja bisa sebagai kunci awal dalam meningkatkan produktivitas. Motivasi sendiri dimaksudkan sebagai prosedur yang mendeskripsikan mengenai kemampuan, haluan, serta ketelitian seseorang dalam usaha mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2015).

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan, teori terkait motivasi muncul dengan berbagai permasalahan mengenai motivasi dan perilaku individu terhadap suatu

objek. Literasi besar serta filosofi terbaru mengenai motivasi memmanifestasikan empat aspek teori utama yaitu: (1) Teori Motivasi Hirarki-Kebutuhan Maslow; (2) Teori Motivasi Herzberg dan Higiene atau Teori Dua Faktor; (3) Teori X Y Mc Gregor; (4) Teori Motivasi Prestasi McClelland.

Maslow mengatakan bahwa motivasi menjadi tenaga pendorong yang mengakibatkan seseorang bertindak dan menjalankan sesuatu akibat dari adanya needs yang tidak terpuaskan jika dilihat dari skala prioritas kepentingannya dari tingkat rendah ke tingkat tinggi (Utami, 2017). Teori Maslow berhasil mendapatkan legalisasi secara umum, terlebih diantara para manajer di organisasi. Teori ini secara impulsif sederhana untuk dimengerti. Sistem tingkatan kebutuhan yang dikembangkan oleh Maslow, menjadi paradigma yang kerap dipakai dalam hal klasifikasi motif manusia. Sistem tingkatan kebutuhan terdiri dari lima jenis motif yang tersusun dari yang paling rendah yang lebih tinggi (Wallace, Goldstein dan Nathan, 2007: 277). Kelima tingkat kebutuhan dijelaskan oleh Hamner dan Organ yang ditunjukkan dalam tingkatan kebutuhan berikut:

- Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan ini berupa makanan, air, dan tempat tinggal/berlindung.
- Kebutuhan Rasa Aman
Kebutuhan ini berupa pertahanan dari ancaman dan jaminan keamanan.
- Kebutuhan Sosial
Kebutuhan ini berupa memberi dan menerima, persahabatan, kasih sayang, pergaulan, pengayoman.
- Kebutuhan akan Harga Diri
Kebutuhan ini berupa pencapaian, kekuasaan, dan kebebasan.

- **Kebutuhan akan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan ini berupa keinginan untuk membangun keterampilan seseorang demi kelangsungan peningkatan diri serta kemauan untuk menjadi lebih dari orang lain.

Teori motivasi mengalami perkembangan seiring berjalannya waktu seperti yang dikembangkan oleh Higiene. Teori Motivasi Higiene atau Teori Dua Faktor mengatakan bahwa dalam kehidupan organisasi, manusia bertindak atas dampak dari adanya dua faktor yaitu faktor lingkungan dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor lingkungan atau sering disebut maintenance factors pada organisasi dapat berupa kebijakan organisasi, supervisi, dan hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Faktor lingkungan tidak menimbulkan motivasi pada karyawan, namun dapat menurunkan prestasi dan capaian kerja karyawan. Sementara faktor pekerjaan itu sendiri atau sering disebut motivation factors dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi jika dilakukan, namun jika tidak dilakukan tidak memberikan dampak apapun dan tidak berpengaruh pada kepuasan (Marliani, 2019).

Selanjutnya teori motivasi menurut McClelland mengatakan bahwa seseorang bertindak sesuatu didasarkan atas tiga asumsi sosial yaitu kebutuhan dalam mencapai prestasi (need achievement), kebutuhan supaya mendapatkan kekuasaan (need power), serta kebutuhan dalam melakukan afiliasi (need affiliation) (Sriwijaya, 2005). Kebutuhan akan prestasi membentuk karyawan berusaha untuk mendapatkan pencapaian setinggi-tingginya demi mendapatkan pengakuan dari lingkungan kerjanya. Kebutuhan akan kekuasaan membentuk seseorang memiliki

dorongan untuk berdampak terhadap lingkungan, mempunyai karakteristik yang kuat saat menjadi pemimpin, serta peningkatan status dan prestise. Yang terakhir yaitu kebutuhan akan afiliasi atau persahabatan menjadikan karyawan termotivasi untuk memiliki relasi yang suportif dengan pihak luas sehingga berdampak dalam bekerja dan pengelolaan organisasi.

Pada penelitian ini, topik yang diteliti sejalan dengan bagaimana McClelland mengembangkan teorinya. Pada dasarnya, karyawan memrlukn sebuah dorongan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Adanya dorongan ini memberikan suatu impulsif sehingga kinerja yang dihasilkan dapat memuaskan. Tigaa asumsi sosial yang dikemukakan oleh McClelland merangkum beberapa motvasi yang dibutuhkan oleh karyawan. Dengan dimilikinya motivasi atas dasar pemenuhan kebutuhan yang dipaparkan McClelland tersebut, dapat berdampak pada adanya pningkatan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan mengangkat topik perilaku organisasi seperti budaya dalam berorganisasi dan motivasi kerja, serta topik mengenai sistem informasi akuntansi dan kinerja organisasi sudah banyak dilakukan yang tentunya dengan pengujian pada studi kasus-studi kasus yang berbeda. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dikaji dan dipahami, berikut ini merupakan mapping dari penelitian yang pernah dilakukan dengan topik selaras:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Triyoga Agung Wibowo (2008)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Unit Cabang BRI Pattimura Semarang)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi benar positif terhadap motivasi kerja karyawan, kepuasan kerja benar berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi kerja benar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi benar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja benar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Vincentius David Djuanda dan Josua Tarigan (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan melalui Perilaku Manajer atas Isu Manajemen Lingkungan sebagai Variabel Interveningnya	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja keuangan perusahaan berbadan hukum PT di Surabaya dan sekitarnya.
3	Sri Purwati (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa secara parsial variabel kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anindya Mitra Internasional. Secara serempak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja.
4	Khairil Anwar Syam (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Boron Kabupaten Sinjai	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai.
5	Ni Made Ayu Paramitha (2017)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja karyawan Dan Pengambilan Keputusan Investasi Di PT Bank Negara Indonesia (BNI) 46 Cabang Denpasar	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengambilan keputusan investasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi lebih dominan mempengaruhi pengambilan keputusan investasi

			di PT. Bank Negara Indonesia (BNI) 46 cabang Denpasar.
--	--	--	--

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai ciri khas organisasi yang menjadi pedoman bagi suatu organisasi atau usaha serta dapat berperan sebagai pembeda untuk tiap-tiap organisasi. Budaya organisasi bertindak sebagai seperangkat sistem nilai atau norma, asumsi yang disahkan dan dijalankan oleh anggota organisasi sebagai kebijakan dalam berperilaku dan memecahkan persoalan di organisasi.

Dalam meningkatkan efektivitas kerja, budaya organisasi menjadi sangat strategis dan krusial. Budaya organisasi menjadi pokok dalam pemecahan problem baik eksternal maupun internal yang dalam aktualisasinya dilakukan secara koheren serta bersifat mewariskan kepada para karyawan baru sebagai salah satu cara untuk mengerti dan merefleksikan diri terhadap masalah-masalah terkait (Muis et al., 2018). Dalam pelaksanaannya, budaya yang terbentuk pada suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh sifat perorangan, etika organisasi, pembagian kekuasaan, dan struktur organisasi (Ardiana et al., 2013).

Pada operasional organisasi, budaya organisasi bertindak selaku instrumen yang menjadi pedoman apa yang seharusnya dan tidak seharusnya, diperkenankan dan tidak diperkenankan dilakukan, serta dengan jalan apa mengalokasikan sumber daya yang tersedia serta selaku instrumen dalam menemui problem serta

kesempatan pada ranah perusahaan (Muis et al., 2018). Menurut Kreitner dan Kinicki (2013:83) menyebutkan bahwa terdapat beberapa fungsi budaya organisasi yaitu:

- Sebagai tanda personalitas karyawan
- Kemudahan dalam memenuhi kewajiban secara bersama-sama
- Memperkenalkan sistem sosial yang stabil
- Merancang tindakan dengan menunjukkan eksistensi kepada manajer

Menurut Robbins (2012), budaya organisasi mempunyai tujuh dimensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- *Innovation and risk taking*, dalam hal ini mengukur sebesar apakah seorang karyawan bertindak secara inovatif dalam mengambil risiko.
- *Attention to detail*, dalam hal ini melihat seorang karyawan menunjukkan sikap ketepatan, analitis, serta perhatian terhadap detail yang tinggi.
- *Outcome orientation*, dalam hal ini mengukur manajemen dalam upaya peningkatan hasil dengan berfokus pada cara yang digunakan.
- *People orientation*, dalam hal ini mengukur sejauh mana manajemen dalam mengambil keputusan untuk mempertimbangkan hasil karyawan dalam organisasi.
- *Team orientation*, dalam hal ini mengukur apakah kegiatan operasional dalam organisasi telah terorganisir di sekitar tim daripada individu.
- *Aggressiveness*, dalam hal ini lebih mengukur sejauh mana seseorang yang agresif serta kompetitif dalam dunia organisasi akan mudah berinteraksi.
- *Stability*, dalam hal ini mengukur apakah kegiatan operasional organisasi menekankan status quo dan pertumbuhan organisasi yang stabil.

2.3.2 Pengukuran Budaya Organisasi

Pada BPJS Kesehatan, budaya organisasi disebut dengan istilah BPJS Kesehatan Way yang dibentuk melalui kesatuan seluruh belief, values, habits, dan emotions. Selain itu, terdapat pula tata nilai organisasi yang menjadi salah satu komponen pembentuk budaya pada organisasi. Tata nilai organisasi tersebut diantaranya yaitu (BPJS Kesehatan, 2022):

- Integritas, yaitu prinsip yang menggambarkan profesionalisme dalam bertugas, berkompetensi, bertanggung jawab, dan sejalan dengan pikiran, perkataan, dan perbuatan, serta mampu menyampaikan fakta yang dapat dipertanggungjawabkan.
- Kolaborasi, yaitu sikap dengan mengoptimalkan kerja sama dengan berbagai pihak yang bersifat kolaboratif demi mencapai tujuan bersama.
- Pelayanan Prima, yaitu sikap yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan baik internal maupun eksternal dalam hal memberikan layanan serta solusi terbaik.
- Inovatif, yaitu sikap proaktif dengan cara menciptakan dan menerapkan ide-ide inovatif yang berorientasi pada solusi guna meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi.

Dalam sehari-harinya, pegawai BPJS Kesehatan yang selanjutnya disebut dengan Duta BPJS Kesehatan menerapkannya melalui delapan perilaku inti (Core Habits) yang mana hal ini selaras dengan empat tata nilai BPJS Kesehatan (BPJS Kesehatan, 2022). Berikut ini merupakan uraian dari delapan perilaku inti pada BPJS Kesehatan:

Tabel 2.2
Delapan Perilaku Inti BPJS Kesehatan

No.	8 Perilaku Inti	Integritas	Kolaborasi	Pelayanan Prima	Inovatif
1	Terdepan dalam melayani				
2	Cermat rencana, gesit upaya				
3	Optimalisasi sumber daya				
4	Gali inspirasi				
5	Diskusi peluang dan solusi				
6	Berpikir terbuka dan saling memahami				
7	Berbagi tabungan kebaikan				
8	Kualitas tanpa batas				

Sumber: www.bpjs-kesehatan.go.id

2.4 Motivasi Kerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja berarti kemauan psikologis seseorang yang menjadi arah bersikap untuk berorganisasi, tahapan dalam berupaya serta jenjang ketekunan saat mengatasi hambatan atau persoalan (degree of persistence). Menurut Wibowo (2014), motivasi kerja menjadi proses psikologis yang merangsang, menghadapi, dan menopang tindakan secara bebas yang ditujukan untuk mencapai sasaran. Selain itu, menurut Sudarwani (2012), motivasi kerja menjadi prasyarat bagi seorang karyawan untuk berperilaku dalam pekerjaannya. Motivasi kerja meningkatkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Kekuatan dan kelemahan motif kerja juga menentukan besar kecilnya aktivitas. Uno (2012) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan motivasi yang memiliki dua sudut pandang yaitu perspektif internal dan perspektif eksternal. Perspektif

internal motivasi kerja mempengaruhi kemauan untuk hidup bermartabat, keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan tanggung jawab sebagai karyawan. Pada dimensi eksternal, motivasi kerja mempengaruhi pengakuan organisasi atau perusahaan terhadap kinerja karyawan, kondisi kerja yang harmonis, imbalan yang dibayarkan dalam bentuk gaji, insentif, dan keselarasan keterampilan karyawan untuk dirinya atau pekerjaannya tugas dan tanggung jawab.

2.4.2 Pengukuran Motivasi Kerja Karyawan

Dalam kegiatan operasional perusahaan, karyawan kerap melakukan pekerjaannya sesuai dengan keinginan individu dan tidak memerhatikan tujuan atau target perusahaan. Hal seperti ini akan menjadi masalah yang berat apabila terjadi secara terus menerus dan dilakukan pada area kinerja yang luas. Dorongan dalam bekerja untuk dapat memberikan kinerja terbaik sangat diperlukan dalam manajemen sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Sunyoto (2015:7), dorongan atau motivasi kerja yang ada pada diri karyawan bisa diukur dengan tiga kondisi, diantaranya yaitu:

- Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Seorang karyawan yang memiliki kebutuhan prestasi yang rendah, maka akan cenderung memilih pekerjaan yang mudah dan tidak terbebani sehingga dapat dengan tenang untuk dicapai. Berbeda pada seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi cukup tinggi, hingga akan cenderung tertarik dengan tantangan. Mereka suka dengan hal-hal baru yang memacu kemampuan mereka.

- Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan ini merepresentasikan seberapa kuat seseorang berusaha memiliki hubungan akrab antar pribadi yang ramah dan baik. Dari sini, mereka akan mampu merefleksikan diri masing-masing dan berusaha menjalin hubungan kerjaan yang kooperatif serta penuh dengan sikap persahabatan.

- Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Adanya faktor ini mendorong seseorang untuk bertindak laku dimana orang tersebut tidak bertindak laku tanpa paksaan atau ekspresi dari individu tersebut mendominasi dan mempengaruhi orang lain.

2.5 Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

2.5.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Menurut Romney dan Stenbart (2011), sistem didefinisikan sebagai serangkaian dari dua atau lebih bagian-bagian yang berkorelasi serta berinteraksi guna mencapai tujuan. Sistem informasi akuntansi memiliki peran yang cukup penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Dalam penerapannya, Sistem Informasi Akuntansi (SIA) memuat berbagai data yang terintegrasi. Hasil dari sistem informasi akan berupa laporan atau data-data yang dibutuhkan, baik berupa laporan atau data keuangan maupun non keuangan. Dari hasil inilah diperoleh output data yang nantinya diperlukan oleh para pemegang kepentingan untuk menentukan sebuah keputusan dalam operasional perusahaan (Riana & Rianty, 2019). Menurut Heidmann (2008) keberhasilan dari penerapan sistem informasi akuntansi dapat berisi integration, flexibility, accessibility, formalization, dan media richness.

Menurut Romney dan Stenbart (2011), SIA berfungsi krusial dalam kegiatan organisasi, diantaranya:

- Mengakumulasi serta mencadangkan informasi terkait berbagai fungsi organisasi dapat meninjau peristiwa perusahaan.
- Mengonversi data menjadi laporan, baik laporan finansial maupun non finansial, selaku arsip pokok maupun penunjang yang bermanfaat untuk manajer saat mengambil sebuah kebijakan untuk kegiatan perencanaan, aktualisasi, dan inspeksi.
- Mempersiapkan pengontrolan akseptabel guna melindungi hal krusial organisasi, termasuk data organisasi, dalam rangka menetapkan bahwa data yang telah disimpan bersifat akurat dan andal serta dapat digunakan apabila sewaktu-waktu dibutuhkan.

Menurut Mulyadi (2008:19) SIA mempunyai empat tujuan diantaranya:

- Mempersiapkan penjelasan keterangan guna penyelenggaran kegiatan usaha.
- Menyempurnakan data output yang sebelumnya telah dihasilkan dari sistem terdahulu.
- Meningkatkan kontrol akuntansi dan pemeriksaan internal dengan memperbaiki tingkat kevalidan penjelasan keterangan data sebagai upaya pertanggungjawaban dan perlindungan aset perusahaan.
- Meminimalisir biaya klerikal dalam pengelolaan pencatatan akuntansi.

2.5.2 Pengukuran Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Menurut Romney dan Steinbart (2018:11) SIA yang baik ditandai melalui beberapa kegunaan yang bisa diperoleh diantaranya yaitu:

- Meningkatkan mutu serta meminimalisir anggaran dari hasil (jasa)

SIA yang dimanfaatkan dengan baik dapat meminimalisir pengeluaran dan efisiensinya alur dan sistem pada suatu perusahaan. Hal ini karena adanya penghapusan dan pengurangan kegiatan atau aktivitas yang mulanya dilakukan secara manual dan membutuhkan waktu cukup lama sehingga digantikan melalui adanya kecanggihan teknologi.

- Meningkatkan efisiensi

Mempersiapkan pengontrolan yang akseptabel guna melindungi hal krusial organisasi, termasuk data organisasi, dalam rangka menetapkan bahwa data yang telah disimpan bersifat akurat dan andal serta dapat digunakan apabila sewaktu-waktu dibutuhkan.

- Berbagi pengetahuan

Mengonversi data menjadi laporan, baik laporan finansial maupun non finansial, selaku arsip pokok maupun penunjang yang bermanfaat untuk manajer saat mengambil sebuah kebijakan untuk kegiatan perencanaan, aktualisasi, dan inspeksi. Mengakumulasi serta mencadangkan informasi terkait berbagai fungsi organisasi dapat meninjau peristiwa perusahaan.

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki arti sebagai output kerja yang diperoleh dari parsial seorang maupun serempak saat mengerjakan kewajibannya selaras dengan peran dan kewajiban yang sudah diamanahkan (Sinaga et al., 2020). Seseorang dalam posisi manajerial diharapkan mampu melakukan tugas-tugas administratif. Tidak seperti keefektifan karyawan, yang sebagian besar berwujud, keefektifan manajemen bersifat abstrak dan kompleks. Pencapaian yang diperoleh oleh para pegawai sering kali dipresentasikan sebagai pencapaian prestasi bagi perusahaan. Namun kinerja dapat pula menjadi hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan supaya menjadi pembelajaran dalam hal peningkatan hasil kerja ke depannya. Untuk itu, sering kali pengukuran dalam kinerja perusahaan atau organisasi dihubungkan dengan visi perusahaan atau organisasi karena kedua hal ini memiliki korelasi yang kuat dan berhubungan. Menurut Putra (2013) terdapat beberapa dimensi dari kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

- **Perencanaan**

Perencanaan diartikan sebagai determinasi kebijakan serta sekumpulan aktivitas yang berikutnya dikerjakan atas dasar situasi saat ini dan situasi mendatang. Tujuan adanya perencanaan yaitu sebagai bentuk arahan dan pedoman dari pelaksanaan penyusunan kebijakan, operasional prosedur, penyusunan anggaran, serta penyusunan agenda kerja organisasi hingga dapat terselenggara seperti target yang sudah diputuskan.

- **Investigasi**

Investigasi diartikan sebagai aktivitas pemeriksaan yang dilakukan melalui bahan pencatatan pembuatan laporan yang dikumpulkan yang kemudian disampaikan informasi secara garis besar sehingga pengukuran hasil kerja lebih mudah.

- Koordinasi

Pengkoordinasian dapat diartikan sebagai upaya menyesuaikan perbuatan berupa mutasi informasi dengan karyawan di bidang lain, dengan tujuan untuk membangun hubungan dan memadankan program yang akan dikerjakan.

- Evaluasi

Evaluasi diartikan sebagai kegiatan menilai karyawan melalui laporan kerja hingga dari penilaian tersebut mampu dibuat pertimbangan yang dibutuhkan yang dikerjakan oleh manajer bagi rancangan yang sudah disusun.

- Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai penaksiran atas ajuan kemampuan yang diawasi dan disampaikan.

- Pemilihan Staf

Menjaga suasana kerja satu atau lebih unit mengakibatkan identifikasi personel, inventarisasi personel dan perekrutan tenaga kerja, wawancara kerja, seleksi karyawan, penempatan, promosi, evaluasi, kompensasi, perencanaan karir dan pelatihan untuk mengembangkan kandidat yang berkualitas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dicapai secara baik.

- Negosiasi

Negosiasi berarti membuat kesepakatan dalam hal membeli, menjual atau mengontrak barang dan jasa dengan agen atau perwakilan konsumen.

- Perwakilan

Perwakilan berarti memberikan informasi tentang tujuan dan operasional organisasi melalui pertemuan kelompok bisnis dan bernegosiasi dengan organisasi lain.

2.6.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

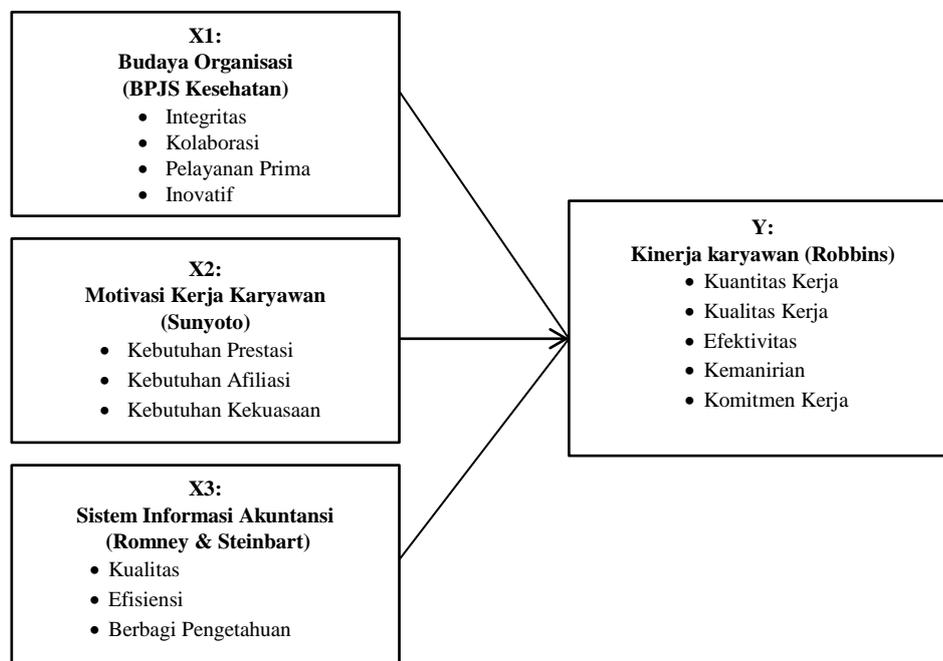
Dalam melakukan pengukuran kinerja, manajerial melakukan beberapa fungsi manajemen seperti perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, (Sinaga et al., 2020). Menurut Robbins (2006) kinerja diakibatkan oleh beberapa kondisi yaitu:

- Kuantitas kerja
- Kualitas kerja
- Efektivitas
- Kemandirian
- Komitmen Kerja

2.7 Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi begitu penting bagi operasional perusahaan. Kinerja organisasi atau perusahaan tergantung pada bagaimana para stakeholder internal maupun eksternal menjalankan tugas dan kewajibannya. Hal ini dapat dinilai dari seberapa berhasilnya para stakeholder internal khususnya para karyawan dalam mencapai target mereka. Dalam menjalankan pekerjaannya, tentunya diperlukannya sebuah dorongan yang membuat para karyawan tetap memberikan output yang maksimal bagi organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Pada penelitian ini, indikator yang digunakan sebagai pengukuran budaya organisasi yaitu serangkaian tata nilai yang sudah berlaku dan tertanam pada entitas yang menjadi studi kasus penelitian. Untuk motivasi kerja karyawan diukur dengan menjadikan kebutuhan fisik, sosial, dan penghargaan sebagai indikatornya. Sementara sistem informasi akuntansi menjadikan pemanfaatan sistem informasi yang tersedia sebagai indikator pengukuran. Dari ketiga variabel ini, akan dicari bagaimana pengaruhnya baik secara simultan ataupun parsial terhadap kinerja karyawan entitas yang menjadi studi kasus pada penelitian ini. Untuk kinerja karyawan sendiri, indikator pengukuran yang digunakan berdasarkan Robbins (2006) yaitu kuantitas dalam bekerja, kualitas hasil berproses, akurasi dalam penyelesaian pekerjaan, efektivitas, independensi karyawan, dan kewajiban dalam bekerja. Berikut ini merupakan konsep dari penelitian yang akan dilakukan:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis Penelitian

Dari kajian teori, penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya, dan tujuan dari penelitian yang ingin dicapai, hipotesis penelitian yang dapat dimunculkan ialah sebagai berikut:

2.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Guna mencapai tujuan perusahaan dalam hal ini BPJS Kesehatan menerapkan tata nilai yang mana merupakan serangkaian nilai dan budaya yang harus ditanam dalam internal perusahaan dengan tujuan pencapaian visi misi. Salah satu pencapaian visi misi ini mencakup target kepesertaan per tahunnya. Sesuai dengan permasalahan yang dipaparkan sebelumnya, terdapat kesenjangan antara realisasi dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan teori motivasi (motivation theory) yang dikembangkan oleh Maslow, dalam bekerja perlu memahami bagaimana cara kerja para karyawan serta bagaimana cara mereka bersikap dan berperilaku selama bekerja untuk mencapai target yang sudah disepakati. Ini sebagai salah satu tanggapan dari karyawan dalam memahami budaya organisasi yang berlaku guna mengaktualisasikan diri. Terdapat penelitian terdahulu terkait pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan salah satunya penelitian oleh Wibowo (2008) yang mengemukakan bahwa dalam menilai kinerja dari para karyawan, budaya organisasi menjadi salah satu variabel yang berpengaruh. Untuk itu, hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu:

H₁ = Terdapat pengaruh yang positif pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

2.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Maslow dalam teorinya (motivation theory), kebutuhan akan harga diri menjadi pendorong sikap dan perilaku seseorang terhadap suatu hal. Karyawan cenderung termotivasi untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan kekuasaan, jabatan, dan prestasi. Apabila pekerjaan melengkapi kebutuhan yang lebih tinggi, itu menentukan motivasi kerja. Tahap kemauan berelasi kuat oleh hierarki kebutuhan, serta tindakan memengaruhi arah yang diambil seseorang dalam hal memenuhi kebutuhannya. Riset sebelumnya yang dilakukan oleh Purwati (2020) menyatakan motivasi yang dipacu dengan adanya kebutuhan untuk berkuasa dan prestasi berdampak bagi kinerja karyawan. Untuk itu, hipotesis kedua riset ini yaitu:

H₂ = Terdapat pengaruh yang positif pada motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

2.8.3 Pengaruh Pemanfaatan SIA terhadap Kinerja Karyawan

Untuk memperoleh kinerja yang baik, perusahaan berupaya melakukan optimalisasi dan efisiensi kerja pada aktivitas operasionalnya. Penggunaan sistem informasi yang berbasis teknologi menjadi komponen krusial dalam pengaturan organisasi. Implementasi SIA menurunkan berbagai manfaat apabila diterapkan dengan baik dan sustain. Hal ini selaras dengan manfaat SIA menurut Romney dan Steinbart (2018:11).

SIA tidak terlepas dari tanggapan penggunaannya. Berdasarkan teori motivasi (motivation theory) yang dikembangkan oleh McClelland, ketika seseorang mempunyai kebutuhan yang tingkat pemenuhannya kuat, pengaruh mendorong

mereka untuk terlibat dalam tindakan yang tertuju pada kepuasan kebutuhan. Pokok utama dari teori ini yaitu kebutuhan dipahami dengan adaptasi terhadap keadaan sekitar atau lingkungan. Pemanfaatan SIA yang baik dan menciptakan output yang sinkron dengan tujuan dan target organisasi pada penelitian ini menjadi kebutuhan yang harus dicapai oleh para karyawan sehingga perlu adanya adaptasi yang dilakukan oleh karyawan dalam menghadapi hal tersebut. Menurut riset yang dilakukan oleh Paramitha (2017) mengungkapkan bahwa SIA mempunyai dampak efektif dan substansial bagi kinerja karyawan serta penetapan kebijakan investasi (Paramitha, 2017). Untuk itu, hipotesis yang ketiga dari penelitian ini yaitu:

H₃ = Terdapat pengaruh yang positif pada pemanfaatan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian

Riset dilakukan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bandar Lampung. Riset dimulai pada bulan Januari 2023.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif melalui pendekatan survei yang mana bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari variabel bebas dalam hal ini budaya organisasi, motivasi kerja karyawan, serta pemanfaatan SIA terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) pada entitas sampel yaitu BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bandar Lampung. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei yang dilakukan mempelajari data-data yang telah terkumpul dalam bentuk angka (skala likert) dan melakukan pengolahan data sehingga dapat ditemukan pengujian dan pembuktian dari hipotesis-hipotesis yang telah ditetapkan berupa hubungan antar variabel baik secara individu maupun serentak.

3.3 Populasi dan Sampel

Riset ini menggunakan segenap karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bandar Lampung yang berperan serta secara langsung dalam kegiatan operasi perusahaan sebagai populasi penelitian. Adapun pemilihan sampel pada riset ini ialah menggunakan metode sampling jenuh yang berarti semua bagian populasi dianggap sebagai sampel penelitian. Sehingga diperoleh sampel penelitian tersebut serupa dengan populasi yaitu seluruh karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bandar Lampung yang terlibat langsung dalam aktivitas operasi perusahaan.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dimaknai sebagai deskripsi yang berlandaskan atas ciri-ciri yang dapat diobservasi. Definisi operasional menjadi krusial karena mampu menjadi peluang bagi peneliti lain untuk melakukan pengujian kembali pada penelitian lain dengan topik dan konsentrasi yang kolateral (Syahza, 2021). Definisi operasional dapat dinyatakan dalam bentuk istilah yang mampu diuji dengan pengukuran menjadi variabel yang dapat dituju (Riana & Rianty, 2019). Selanjutnya variabel yaitu segala hal atau objek yang ditentukan peneliti guna menjadi objek serta dipelajari secara mendalam sehingga memperoleh informasi serta dapat ditarik kesimpulan (Purba, 2021).

Terdapat dua kategori variabel yang dipakai pada riset ini yakni variabel independen dan variabel dependen yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen atau kerap disebut dengan variabel bebas didefinisikan sebagai variabel yang menjadi penyebab atau akan memengaruhi serta menimbulkan perubahan pada variabel dependen (Purba, 2021). Beberapa variabel independen yang digunakan diantaranya budaya organisasi (X1), motivasi kerja karyawan (X2), dan pemanfaatan SIA (X3).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen didefinisikan sebagai variabel yang mendapat dampak atau yang mengalami perubahan akibat adanya variabel independen. Variabel ini menjadi fokus utama yang dapat diukur untuk menentukan seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (Purba, 2021). Variabel dependen yang digunakan di penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

Untuk dapat memahami lebih spesifik tentang variabel yang menjadi objek di penelitian ini, berikut ialah definisi variabel-variabel secara operasional:

Tabel 3.1
Definisi Variabel Operasional

No.	Jenis Variabel	Definsi	Indikator	Skala
1	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi berarti nilai, norma, tradisi, serta asumsi bersama yang dipahami dengan benar serta diterapkan secara konsisten dalam lingkungan kerja dan berfungsi sebagai panduan bagi anggota organisasi dalam bagaimana mereka berperilaku dan bertindak guna memecahkan persoalan dan meraih tujuan.	<ul style="list-style-type: none"> • Integritas • Kolaborasi • Pelayanan prima • Inovatif 	<i>Likert</i>

2	Motivasi Kerja Karyawan (X2)	Motivasi kerja karyawan adalah keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dengan sekuat tenaga baik secara fisiologis maupun psikologis.	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan prestasi • Kebutuhan afiliasi • Kebutuhan kekuasaan 	<i>Likert</i>
3	Sistem Informasi Akuntansi (X3)	SIA berarti suatu skema untuk menyajikan informasi kepada manajer, guna meningkatkan informasi yang dihasilkan oleh sistem terdahulu seperti pengendalian pencatatan serta inspeksi, dan untuk meminimalisir anggaran klerikal dari pencatatan akuntansi.	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Efisiensi • Berbagi pengetahuan 	<i>Likert</i>
4	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja kepemimpinan didefinisikan sebagai output pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang atau berkelompok dalam organisasi guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan kegiatan perusahaan. .	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas kerja • Kualitas kerja • Efektivitas • Kemandirian • Komitmen Kerja 	<i>Likert</i>

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Riset ini memerlukan data primer dan data sekunder. Data primer didefinisikan sebagai data yang didapat secara langsung melalui yang bersangkutan misalkan hasil wawancara, kuisisioner, dan sebagainya. Sementara data sekunder didefinisikan sebagai data yang bersumber dari orang kedua atau tidak secara langsung diperoleh seperti laporan keuangan, laporan kinerja, dan sebagainya (Purba, 2021). Adapun data primer yang dimaksud pada penelitian ini yaitu data yang didapat secara langsung melalui penyebaran kuisisioner kepada para karyawan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bandar Lampung yang menjadi sampel penelitian. Sementara untuk data sekunder yang digunakan di riset ini didapat dari

hasil pengamatan serta pencarian melalui website resmi BPJS Kesehatan yang dapat diakses pada www.bpjs-kesehatan.go.id dan bidang-bidang pada kantor cabang terkait.

Pertanyaan-pertanyaan dalam kuisiner nantinya akan mewakili indikator-indikator pengukuran dari tiap variabel yang digunakan sehingga data yang diperoleh dari penyebaran kuisiner akan relevan dengan permasalahan yang diangkat. Terkait dengan skala pengukuran, tiap pertanyaan pada kuisiner akan diberikan skor yang berbeda untuk per pilihan jawaban (multiple choice) yang mana skor ini akan merepresentasikan implementasi variabel-variabel oleh para responden. Berikut ini merupakan klasifikasi skor pada kuisiner yang akan disebar:

Tabel 3.2
Klasifikasi Skor Kuesioner dengan Skala Likert

No.	Jenis Jawaban	Kode Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian pada dasarnya ialah perangkat yang dipakai guna pengumpulan data di suatu penelitian. Alat penelitian yang baik memberikan data yang baik, data yang baik mengarah pada hasil penelitian yang baik. Dengan

demikian, kualitas instrumen penelitian pada akhirnya menentukan kualitas hasil penelitian (Purwanto, 2018). Riset ini memilih kuesioner untuk menjadi instrumen penelitian. Kuesioner yang dipakai diantaranya kuesioner mengenai budaya organisasi, motivasi kerja karyawan, pemanfaatan sistem informasi akuntansi, dan kinerja karyawan. Berikut ini merupakan kisi-kisi kuesioner yang akan disebar kepada para karyawan:

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan terkait Variabel Budaya Organisasi	Nomor Butir	Jumlah
1	Integritas	1, 2, 4	3
2	Kolaborasi	3, 5*, 6	3
3	Pelayanan Prima	7, 8	2
4	Inovatif	9, 10, 11, 12	4
Total			12

)*: Butir Pernyataan Negatif

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja Karyawan

No.	Pertanyaan terkait Variabel Motivasi Kerja Karyawan	Nomor Butir	Jumlah
1	Kebutuhan prestasi	15, 16, 17, 18	4
2	Kebutuhan Afiliasi	19, 21, 22	3
3	Kebutuhan Kekuasaan	13, 14, 20	3
Total			10

)*: Butir Pernyataan Negatif

Tabel 3.5
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Pemanfaatan SIA

No.	Pertanyaan terkait Variabel Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi	Nomor Butir	Jumlah
1	Kualitas	24, 27*, 30, 32	4
2	Efisiensi	23, 25*, 29, 31	4
3	Berbagi Pengetahuan	26, 28	2
Total			10

*) : Butir Pernyataan Negatif

Tabel 3.6
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja karyawan

No.	Pertanyaan terkait Variabel Kinerja karyawan	Nomor Butir	Jumlah
1	Kualitas	33, 34, 35	3
2	Efektivitas	36, 40, 42	3
3	Kemandirian	41, 44	2
4	Komitmen	37*, 38*, 39*, 43	4
Total			12

*) : Butir Pernyataan Negatif

3.7 Metode Analisis Data

Pada proses penelitian, data-data yang terhimpun akan dipersiapkan untuk dapat diolah, dianalisis, dan diinterpretasikan hasilnya. Alat pendukung guna menganalisis data penelitian pada riset ini diantaranya Microsoft Excel 2010 dan SPSS v.26. Dalam tahap analisis data, beberapa metode yang dipergunakan diantaranya deskriptif statistik, pengujian kualitas data, pengujian statistik, serta

pengujian hipotesis. Selanjutnya, berikut ini bentuk regresi liner berganda yang dapat disusun:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

α : Konstanta

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Motivasi Kerja Karyawan

X_3 : Sistem Informasi Akuntansi

ε : Error/Residual

Berikut ini merupakan penjelasan metode yang digunakan secara lebih lanjut:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dilakukan guna merepresentasikan dan menjelaskan kumpulan data yang diperoleh dengan hasil kesimpulan yang hanya berlaku untuk entitas sampel (Purba, 2021). Pada statistik deskriptif ini akan memuat informasi terkait jumlah responden, rata-rata usia responden, perbandingan jumlah karyawan pria dan wanita, rata-rata strata pendidikan terakhir, dan apapun yang bersifat umum sebagai gambaran awal dari data-data sebelum dilakukan pengolahan data.

2. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2027:125) uji validitas didefinisikan sebagai pengujian yang merepresentasikan apakah data yang didapat oleh peneliti mempunyai tingkat ketepatan terhadap data yang ada pada objek

sebenarnya terjadi. Dalam hal ini, peneliti ingin menguji apakah data yang sudah diperoleh sesuai dengan kondisi sesungguhnya serta dapat dipertanggungjawabkan.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) uji reliabilitas merupakan pengujian yang merepresentasikan bagaimana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, dapat memantapkan data yang sama. Reliabilitas atau keandalan berperan sebagai pengukuran suatu alat ukur apakah sudah konsisten dan andal atau belum. Hasil dari pengukuran ini harus reliabel yang berarti wajib mempunyai tingkat konsistensi dan kemandirian sehingga alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dan digunakan pada penelitian selanjutnya.

3. Pengujian Normalitas Data

Pengujian ini menguji apakah nilai residu dari data-data yang telah terkumpul telah tersebar secara normal. Penelitian yang bagus ialah penelitian yang mempunyai penyebaran data yang tersebar dengan normal.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan guna menguji dan mengetahui apakah mendukung atau tidak mendukung hipotesis-hipotesis yang telah ditetapkan (Purba, 2021). Pada pengujian ini, terdapat dua pengujian yang dilakukan diantaranya sebagai berikut:

a. Uji t Parsial

Uji t parsial menguji pengaruh dari variabel bebas secara masing-masing. Pada penelitian ini, pengujian akan dilakukan kepada X1 terhadap kinerja Y, X2 terhadap Y, dan X3 terhadap Y.

b. Uji F Simultan

Uji F simultan mengukur apakah seluruh variabel bebas menjadi prediktor yang baik terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini akan dihasilkan bagaimana pengaruh dari X1, X2, dan X3 terhadap Y secara simultan.

5. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

Apabila $\text{Sig.} < \alpha (0,05)$; H0 tidak ditolak. Artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila $\text{Sig.} > \alpha (0,05)$; H0 ditolak. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan guna memahami adanya dampak budaya organisasi bagi kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan bagi kinerja karyawan, serta pemanfaatan SIA bagi kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung. Alat analisis hipotesis yang dilakukan yaitu pengujian uji t secara parsial. Berikut ini kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini:

1. Dari hasil uji parsial didapat informasi jika budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga H1 pada penelitian ini terdukung.
2. Dari hasil uji parsial didapat informasi jika motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga H2 pada penelitian ini terdukung.
3. Dari hasil uji parsial didapat informasi jika pemanfaatan SIA mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga H3 pada penelitian ini terdukung.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Subjek penelitian yang hanya mencakup karyawan BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung sehingga hasil penelitian ini akan kurang relevan apabila diterapkan pada BPJS Kesehatan di kantor cabang lain selain Bandar Lampung.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam perizinan pengaksesan informasi terkait pengukuran kinerja karyawan melalui indikator kuantitas sehingga pengukuran kuantitas hanya dilakukan secara keseluruhan.
3. Dalam proses pengisian kuesioner oleh para responden, peneliti tidak sepenuhnya melakukan pemantauan secara langsung sehingga hasil pengisian kuesioner oleh responden dapat bersifat subjektif.

5.3 Saran

Dari hasil penelitian ini, saran yang bisa diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu dengan memperluas subjek penelitian tidak hanya KC Bandar Lampung tetapi juga Kantor Cabang di Provinsi Lampung yang berada pada naungan Kedeputian Wilayah Regional Banten, Kalimantan Barat, dan Lampung seperti Kantor Cabang Kotabumi dan Metro. Dengan begitu sampel pada penelitian ini dapat mewakili kondisi di masing-masing kantor cabang yang ada di Provinsi Lampung sehingga hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi para manajer dan stakeholder terkait BPJS Kesehatan di Provinsi Lampung dalam mengambil keputusan terkait upaya peningkatan kinerja karyawan.

5.4 Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi dalam penelitian ini jika diterapkan diantaranya yaitu:

1. Memberikan gambaran singkat kepada para manajer dan stakeholder BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bandar Lampung terkait dampak dan pengaruh adanya budaya organisasi yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Budaya ini mengharuskan karyawan BPJS Kesehatan untuk berperilaku serta bertindak sejalan dengan budaya yang diterapkan demi tercapainya tujuan organisasi bersama. Dengan adanya penerapan budaya organisasi di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bandar Lampung (Integritas, Kolaborasi, Pelayanan Prima, Inovatif) akan mampu mendorong karyawan untuk dapat berpikir kreatif dan inovatif sehingga hasil tindakan tersebut memberikan dampak yang baik pada peningkatan kinerja baik secara individu maupun keseluruhan dan para karyawan akan lebih memperhatikan pekerjaannya dengan baik sehingga meminimalisir adanya kesalahan dalam bekerja. Untuk itu, peran manajer BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bandar Lampung dalam hal ini ialah melakukan suatu teknik atau proses terhadap karyawan dalam upaya peningkatan produktivitas dengan tujuan tercapainya target yang diharapkan terutama penerapan budaya organisasi terkait pelayanan prima.
2. Memberikan gambaran singkat kepada para manajer dan stakeholder BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bandar Lampung terkait dampak dan pengaruh adanya motivasi kerja karyawan yang tinggi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja memberikan dorongan kepada para karyawan dalam berupaya dan bertindak sehingga sesuai dengan apa yang menjadi tujuan

utama organisasi. Adanya keinginan kehidupan memadai, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, dan rasa tanggung jawab selaku seorang karyawan menjadi hal yang apabila dijalankan oleh karyawan maka tidak hanya memberikan pengaruh terhadap karyawan itu sendiri berupa pemenuhan kebutuhan tetapi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dan manajerial. Begitu juga dengan pengakuan dari BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung atas pencapaian karyawan, situasi lingkungan kerja yang seimbang, adanya kompensasi berupa gaji dan insentif. Beberapa hal tersebut apabila dilakukan baik oleh karyawan itu sendiri dalam hal dimensi internal maupun oleh para manajer BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung dalam hal dimensi eksternal akan memberikan dampak berupa peningkatan pada kinerja karyawan BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung.

3. Memberikan gambaran singkat kepada para manajer dan stakeholder BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung terkait dampak serta pengaruh adanya pemanfaatan SIA terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya pemanfaatan yang optimal dari sistem informasi yang dianggap sebagai suatu kebutuhan bagi organisasi dapat memberikan hasil pekerjaan yang lebih efektif dan berdampak baik untuk manajerial. BPJS Kesehatan memiliki SIA yang tidak hanya terintegrasi tetapi juga pengaksesan yang mudah sehingga tingkat efektif dan efisien yang dihasilkan baik. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang terintegrasi dan mudah diakses menjadikan karyawan lebih mudah dalam pemenuhan target pekerjaan. Hal ini menjadikan SIA berpengaruh bagi peningkatan kinerja di BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung. Untuk itu, peran manajer BPJS Kesehatan KC Bandar Lampung

pada permasalahan ini ialah dengan melakukan pemutakhiran SIA yang dimiliki sehingga kinerja mengalami peningkatan serta lebih optimal dalam kegiatan operasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, L. R., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology, Universitas Negeri Semarang*, 2(1), 1–9.
- BPJS Kesehatan. 2021. Diakses pada 12 November 2022, dari www.bpjs-kesehatan.go.id
- BPJS Kesehatan. (2022). *Pengenalan Organisasi Bpjs Kesehatan*. 1–89.
- Can, Afni, dkk. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik* 4(1). 1–26.
- Chairil, Siti Raidah. (2020). *Pengaruh Total Quality Management, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Perusahaan Industri Manufaktur Di Kima Kota Makassar*: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Lako, Andreas. (2006). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori, dan Solusi*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Amara Books.
- Indonesia, N., & Cabang, B. N. I. (2017). *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN INVESTASI DI PT . BANK PENDAHULUAN Latar Belakang Masalah Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*. 2(2), 306–317.
- Marliani, L. (2019). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), 3.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Oktaviani, Lita, dkk. (2019). Budaya Organisasi Pada Perusahaan Distribusi Dengan Model Bisnis Konvensional. *Jurnal RAP UNP* 10(1). 46–61.
- Paramitha, Ni Made Ayu (2017). *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja karyawan Dan Pengambilan Keputusan Investasi . Jurna; Ilmiah Akuntansi & Bisnis*. 2(2), 306-317.
- Presiden Republik Indonesia. 2022. *Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional*.
- Purba, E. dkk. (2021). Metode Penelitian Ekonomi. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 7, Issue 2).
- Purwanti, Sri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan PT Anindya Mitra

Internasional: Yogyakarta Universitas Ahmad Dahlan.

- Ramadhan, Yanuar. (2018). Determinan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen. Universitas Esa Unggul.
- Riana, D., & Rianty, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Ti Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *BALANCE Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 521. <https://doi.org/10.32502/jab.v4i1.1827>
- Sari, Puspita. (2016). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank BRI Cabang Takalar*: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
- Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 412–443. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2718>
- Sriwijaya, U. (2005). *Motivasi dalam organisasi usaha*.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian (Edisi Revisi Tahun 2021)* (Issue September).
- Syam, Khairil Anwar. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Boron Kabupaten Sinjai*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Tanra, Andi Sultan Bolkia. (2021). *Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Cabang Makassar*: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Utami, W. B. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(2), 125. <https://doi.org/10.29040/jiei.v3i2.106>
- Yuni. (2016). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja karyawan*: Fakultas Bisnis dan Akuntansi Universitas Katolik Musi Charitas.