

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 hal 186.- 196

Pentingnya Komitmen Organisasi Dan Teknologi Informasi Dalam Upaya Menunjang Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan

Chessara Addina

Program Studi Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: chessaraa@gmail.com

Juliana Nasution

Program Studi Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: juliananasution@uinsu.ac.id

ABSTRACT

The success of a company really depends on organizational commitment that involves leaders to guide and build team work, in terms of modernizing the way of working, expanding new partners, adapting to the digitalization era and maintaining integrity. The rapid progress and sophistication of the use of information technology as a factor affecting employee performance as ownership of access and networking because technology is a necessity, technology makes it easier, technology protects and technology is a selling point. Employee performance is one of the company's most important vital assets because its role in strategy implementation is very important, namely as the implementing subject of organizational strategy. This study has a purpose, namely to find out how the relationship between organizational commitment and information technology in an effort to support the strategy of improving employee performance at PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Medan Accountant Services Office. This study uses a qualitative descriptive research method. This data collection was done by several techniques, namely by observation (observation) and interviews. Employee performance has a strategic role in the company, namely as thinkers, planners, and controllers of company activities because they have talent, energy and creativity that are needed by the company to achieve goals. Employees should also be more disciplined about work discipline and pay attention to organizational commitment, information technology, and performance that has been set by the company in order to have a good impact on the success of the organization in achieving the goals to be achieved.

Keyword : *Organizational Commitment, Information Technology, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat manusia semakin ketergantungan terhadap berbagai sumber informasi. Organisasi adalah suatu sistem yang akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sehat atau tidaknya sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki sebagai salah satu unsur yang terdapat dalam sistem tersebut. Berlanjutnya pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki mutlak dibutuhkan sebagai kebutuhan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi berpengaruh pada *Job performance* atau hasil kerja yang baik oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang akan berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi. Seorang karyawan harus memiliki keterampilan, kemampuan dan pengetahuan serta memiliki motivasi, disiplin, semangat kerja yang tinggi dan pengalaman. Sumber daya manusia menjadi sumber daya yang terpenting bagi suatu organisasi dikarenakan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, usaha, bakat dan kreativitas mereka kepada perusahaan.

Kemajuan dan kecanggihan teknologi informasi menjadikan kualitas SDM harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini penting karena jika tidak diimbangi dengan tersedianya SDM

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 hal 186.- 196

yang terampil dalam mengoperasikan komputer dan peralatan modern yang dimiliki oleh perusahaan, maka hal ini akan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan minimnya SDM baik secara kuantitas maupun kualitas akan berdampak dalam perencanaan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan di masa yang akan datang dapat menghambat strategi kecepatan pencapaian tujuan. (Andi, Sudarno, & Nyoto, 2019).

Menurut (Shaleh & Firman, 2018) menyatakan bahwa peran sumber daya manusia telah mengalami pergerakan yang signifikan karena dengan inovasi membutuhkan ide dan kreativitas yang dapat dihasilkan dari *brain power* sumber daya manusia". Dalam realita kapasitas intelektual seseorang dapat menjadi kekuatan yang luar biasa untuk berkreasi, berimajinasi dan kemudian diimplementasikan. Sejalan dengan pemikiran diatas, maka peran dari manajemen sumber daya manusia tidak lagi reaktif tetapi proaktif. Ketika menghadapi berbagai ancaman dan peluang maka peran proaktif berarti organisasi perlu mendayagunakan sumber daya secara aktif serta antisipatif. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang perlu dilakukan penilaian kinerja.

Kualitas sumber daya manusia yang baik diperlukan agar dapat memperoleh kinerja yang baik. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan cara kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan luas. Kemampuan ini oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional. Tinggi dan rendahnya kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu komitmen organisasi dan teknologi informasi.

Kantor jasa akuntan merupakan kantor jasa yang menyediakan jasa akuntansi, perpajakan, publik, manajemen dll. Kantor jasa akuntan juga merupakan kantor jasa yang banyak dibutuhkan oleh perusahaan, lembaga, pemerintahan dan lain-lain karena mereka memerlukan jasa akuntannya dan konsultasi bisnis bagi suatu perusahaan. PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan merupakan lembaga swasta yang mana perusahaan ini memberikan pelayanan kepada masyarakat terkhusus di dalam bidang akuntansi, ekonomi, dan manajemen. Layanan tersebut diberikan dalam bentuk konsultasi, asistensi, peningkatan kapasitas SDM (Sumber Daya Manusia), pendidikan serta pelatihan. Ada banyak strategi yang harus dilakukan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada komitmen organisasi yang melibatkan pemimpin untuk membimbing dan membangun *team work*, dalam hal modernisasi cara kerja, perluasan mitra baru, adaptasi era digitalisasi dan mempertahankan integritas.

Pesatnya kemajuan dan kecanggihan penggunaan teknologi informasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai kepemilikan akses dan *networking* dikarenakan teknologi adalah kebutuhan, teknologi mempermudah, teknologi melindungi dan teknologi adalah nilai jual. Kinerja karyawan merupakan salah satu aset vital perusahaan yang paling utama karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yakni sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Karyawan harus membekali dirinya di era industri digitalisasi dimana dunia saat ini berada dalam era revolusi industri 4.0 menuju 5.0 yang semuanya telah beralih dalam sistem digitalisasi. Perkembangan teknologi yang semakin cepat dan semakin canggih akan menjadi penyebab perubahan yang terjadi dalam masyarakat. Dengan penguatan bahasa inggris sebagai bahasa internasional, memperkaya literasi/pengetahuan dan disiplin kerja. Dari pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian mengenai **"Pentingnya Komitmen Organisasi dan Teknologi Informasi Dalam Upaya Menunjang Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan"**.

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan masalah pada penelitian ini, yaitu: "Bagaimana keterkaitan antara komitmen organisasi dan teknologi informasi dalam upaya menunjang strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan?" Pada penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui bagaimana keterkaitan antara komitmen organisasi dan teknologi informasi dalam upaya menunjang strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan.

Adapun yang menjadi tujuan dan manfaat dari penelitian yang penulis lakukan ialah agar Kantor Jasa Akuntan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Medan dapat melakukan strategi yang tepat dalam upaya menunjang peningkatan pada kinerja karyawan. Jika karyawan yang bekerja merasa nyaman

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 2 hal 186.- 196

dan puas maka kinerja mereka pun menjadi optimal dan menghasilkan kinerja yang baik tentunya akan berdampak baik pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang hendak dicapai.

KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan rasa memiliki yang kuat dan keinginan kuat seorang karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi, keinginan untuk memberikan usaha yang lebih baik bagi organisasi dan menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi. Upaya peningkatan organisasi merupakan salah satu tujuan manajemen yang mengurus pengembangan sumber daya manusia. Tujuan utama kebijakan pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan komitmen organisasional. Terdapat tiga unsur penting dalam komitmen organisasi. Pertama yaitu, kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kedua, adanya keinginan dan kemauan untuk memberikan usaha yang lebih pada organisasi melebihi kepentingan sendiri. Ketiga, adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota/bagian dari organisasi. Komitmen organisasi ini memengaruhi kinerja suatu organisasi. (Nainggolan & Ginting, 2019)

Menurut Allen dan Meyer (Aprila & Sepriani, 2017) mengklasifikasikan komitmen organisasional ke dalam tiga dimensi, yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Penjelasan dari ketiga dimensi komitmen tersebut adalah sebagai berikut :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan atau dikembangkan apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan. Organisasi memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga.
2. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) yaitu keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja dari organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan atau dikembangkan pada saat individu melakukan investasi. Investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih dari organisasinya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas-tugas yang ada di organisasi. Komitmen normatif dipengaruhi dan atau dikembangkan sebagai hasil dari internalisasi tekanan normatif untuk melakukan tindakan tertentu, dan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas.

Teknologi Informasi

Teknologi informasi didefinisikan sebagai sarana yang digunakan oleh manusia untuk mempercepat aktivitas pengolahan data menjadi informasi. Teknologi informasi disebut juga dengan sebutan teknologi komputer (*computing technology*) dan teknologi jaringan. Tidak hanya mengubah data menjadi informasi teknologi ini juga digunakan untuk menyebarkan informasi kepada setiap pengguna yang dituju, informasi tersebut dapat berupa informasi keuangan maupun non keuangan.

Organisasi atau perusahaan menggunakan teknologi informasi tujuan antara lain untuk mempercepat menemukan solusi ataupun kecurangan, menciptakan inovasi serta kreativitas dan menciptakan efektivitas serta efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Pendapat Thompson, Higgins, & Howell mendefinisikan pemanfaatan teknologi informasi merupakan sebagai pilihan individu untuk menggunakan teknologi informasi dalam mendukung pelaksanaan tugasnya. Dengan kata lain dalam menyelesaikan setiap tugas-tugasnya bahwa setiap individu telah memutuskan untuk menggunakan teknologi informasi yang menunjukkan pemanfaatan dari teknologi informasi.

Hal sama juga didefinisikan Teddy & Supomo bahwa penggunaan teknologi informasi merupakan suatu perilaku dalam menggunakan teknologi dalam rangka untuk mendukung pelaksanaan tugasnya, dengan kata lain pemanfaatan teknologi informasi adalah tingkat integritas teknologi informasi pada pelaksanaan tugas-tugas.

Hal ini juga senada dengan pernyataan (Jogiyanto, 2005) yang menjelaskan bahwa teknologi informasi memiliki peran penting atau fungsi di dalam organisasi antara lain untuk meningkatkan

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 hal 186.- 196

efektivitas dan efisiensi, komunikasi, dan kompetitif dalam pekerjaan atau kegiatan operasional perusahaan. (Rachmawati, Arwati, Herawati, & Arnan, 2018)

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja individu yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan dalam penelitian ini berhubungan dengan serangkaian tugas-tugas dan tanggung jawab oleh setiap individu. Kinerja yang semakin optimal melibatkan kombinasi dari komitmen organisasi, teknologi informasi, peningkatan efisiensi dan efektivitas, serta peningkatan produktivitas maupun kualitas. Kinerja karyawan yang baik akan tercapai jika setiap individu dapat memenuhi tanggung jawab dan kebutuhan individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang telah diamanahkan. (Juniarini & Saputra, 2020)

Menurut (Ricardianto 2018) Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Farizi, Yusnandar, & Nadya, 2021).

Faktor Komitmen Kerja Karyawan

Pentingnya komitmen organisasi dan teknologi informasi dalam upaya menunjang strategi peningkatan kinerja karyawan tentu sangat erat kaitannya dengan strategi organisasi dalam mengelola karyawan. Menurut Kusumaputri (2015) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada komitmen organisasi, yaitu:

1) Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)

Merupakan hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

2) Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

3) Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya. Selain itu peran gender juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya, namun peran para gender ini tidak semata-mata hanya perbedaan gender saja namun juga dengan jenis pekerjaan yang diberikan dan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya.

4) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam lingkungan kerja yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dll.

5) Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antara anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

6) Struktur organisasi

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 hal 186.- 196

anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik. Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

7) Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota-anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemerdayaan dan tuntunan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

Dari beberapa faktor-faktor tersebut, karakteristik individu menjadi faktor penting dibandingkan faktor-faktor lainnya, karena karakter individu dapat berkembang dengan baik apabila individu tersebut memiliki *self-efficacy* dan karakter individu merupakan hal yang melekat yang ada dalam diri setiap individu. *Self-efficacy* dalam kemampuan dirinya akan menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan tugas serta mampu mengatasi berbagai kesulitan, tekanan di tempat kerja dan cenderung memperoleh keberhasilan di tempat kerja. (Eroy dkk, 2020)

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi disiplin kerja, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang akan dicapai organisasi. (Husain, 2018)

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu metode yang menggambarkan dan menguraikan masalah yang dihadapi di perusahaan serta mencari solusi tentang permasalahan yang dihadapi sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dihadapi pada saat melakukan kegiatan magang. Pada penelitian ini penulis mengamati fenomena yang ada di lapangan dengan mengumpulkan berbagai sumber informasi dan data yang diperlukan untuk mendapatkan hasil penelitian. Menurut (Anggito & Setiawan, 2018) Penelitian Kualitatif adalah pengumpulan data yang diperoleh secara alamiah dengan tujuan menafsirkan fenomena yang terjadi dan peneliti sebagai instrumen-instrumen kunci. Penelitian ini dilakukan berawal dari munculnya keinginan dan ketertarikan penulis terhadap fenomena dan masalah serta memiliki keterkaitan yang terjadi di lapangan yaitu bagaimana keterkaitan antara komitmen organisasi dan teknologi informasi dalam upaya menunjang strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan.

Penelitian ini berfokus pada pentingnya komitmen organisasi dan teknologi informasi dalam upaya menunjang strategi peningkatan kinerja karyawan berikut dengan kendalanya pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan dalam dua aspek yaitu aspek komitmen organisasi dan penggunaan teknologi informasi dalam upaya menunjang strategi peningkatan kinerja karyawan.

Pengumpulan data ini dilakukan dengan beberapa teknik yaitu dengan observasi (pengamatan) dan wawancara. Observasi ini dilakukan dengan cara mengamati kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh bendahara/penatausahaan dan fasilitas yang tersedia pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. Wawancara dilakukan dengan manajer operasional dan staff administrasi dan keuangan, mereka sebagai narasumber informan mengenai permasalahan yang ada pada kantor. Kemudian data pendukung dalam penulisan yang diperoleh oleh penulis dari buku-buku, internet, perpustakaan, jurnal-jurnal terbaru dan referensi yang berkaitan dengan masalah yang penulis teliti. Semua data yang dikumpulkan dari hasil wawancara kemudian di susun ke dalam uraian kata yang menjelaskan suatu keadaan, maupun peristiwa tertentu yang sifatnya menerangkan sehingga dapat memberikan informasi dan dapat ditarik kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan strategi penelitian lapangan. Penelitian kualitatif dengan menggunakan strategi penelitian lapangan merupakan studi atau

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 hal 186.- 196

penelitian terhadap realisasi kehidupan sosial masyarakat secara langsung. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Jasa Akuntan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. Subjek dalam penelitian ini ialah manajer operasional dan bendahara/penatausahaan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi dan wawancara. Observasi ini dilakukan dengan cara mengamati kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh bendahara/penatausahaan dan fasilitas yang tersedia pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. Wawancara dilakukan dengan manajer operasional dan staff administrasi dan keuangan, mereka sebagai narasumber informan mengenai permasalahan yang ada pada kantor. Kemudian data pendukung dalam penulisan yang diperoleh oleh penulis dari buku-buku, internet, perpustakaan, jurnal-jurnal terbaru dan referensi yang berkaitan dengan masalah yang penulis teliti. (Faradilla & Kamilah, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menjadi pedoman dalam penelitian ini disusun ke dalam sejumlah pertanyaan-pertanyaan pada saat melakukan wawancara dengan manajer operasional dan staff administrasi dan keuangan mengenai komitmen organisasi dan teknologi informasi dalam upaya menunjang strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan. Berikut hasil wawancara yang dilakukan dengan manajer operasional dan staff administrasi dan keuangan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan

Pertanyaan

1. Sebagai manajer operasional apa saja tanggung jawab Ibu pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan?

Jawaban Informan dan hasil observasi:

Sebagai manajer operasional di PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan terutama untuk operasional yang berkaitan dengan PEMDA (Pemerintah Daerah) harus melalui koordinasi ke manajer operasional terlebih dahulu misalnya seperti membuat perjanjian pertemuan dalam hal menggunakan jasa pelayanan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman. Terlebih dahulu manajer operasional akan mengkoordinasikan ke direktur operasional setelah itu manajer operasional mengkoordinasikan dengan komisaris perusahaan. Selain itu manajer operasional bertanggung jawab atas karyawan-karyawan yang bekerja pada kantor tersebut.

2. Menurut Ibu, seperti apa komitmen organisasi dari pimpinan dan penggunaan teknologi informasi dalam upaya menunjang strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan?

Jawaban Informan dan hasil observasi:

Mengenai komitmen organisasi setiap pekerjaan yang bertindak menggunakan jasa pelayanan sudah struktur dan diketahui oleh direktur operasional dan komisaris perusahaan. Dikarenakan semua yang bertindak sebagai narasumber dan pengerjaannya harus melalui persetujuan direktur operasional serta komisaris.

Pada penggunaan teknologi informasi tidak terlalu menggunakan secara sistem teknologi informasi yang begitu canggih dikarenakan bentuk pada pekerjaan yang ada hanya membantu menyusun dan meriview ulang.

3. Apakah menurut Ibu kinerja karyawan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan sudah optimal serta para karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing?

Jawaban Informan dan hasil observasi:

Karyawan yang sudah bergabung dengan perusahaan lebih dari satu tahun memiliki skill yang cukup ahli dibidangnya masing-masing dalam pekerjaan terutama untuk pengerjaan urusan PEMDA. Dikarenakan rata-rata karyawan merupakan tamatan sarjana akuntansi, ekonomi, teknik dan hukum. Mereka sudah dilatih lebih dari satu tahun dan mereka sudah paham dengan pekerjaannya masing-masing. Oleh karena itu kinerja para karyawan tersebut sudah cukup optimal.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 hal 186.- 196

4. Apakah menurut Ibu, penguatan bahasa inggris sebagai bahasa internasional, disiplin kerja, dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan perlu bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan?

Jawaban Informan dan hasil observasi:

Pada penguatan bahasa inggris tidak terlalu digunakan dikarenakan pekerjaan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman ini tidak banyak berkaitan dengan bahasa inggris. Namun para karyawan dituntut harus bisa dalam menggunakan bahasa inggris.

Untuk disiplin kerja sehari-hari masih terdapat karyawan yang terlambat akibat jarak tempuh yang cukup jauh. Disiplin kerja dalam pekerjaan sehari-hari setiap satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya memiliki target waktu yang sudah ditentukan harus diselesaikan pada waktu yang sudah ditetapkan.

Dalam hal memperluas wawasan ilmu pengetahuan bagi karyawan sangat diperlukan. Karena tidak semua jenis pekerjaan setiap hari itu sama. Terdapat sifat pekerjaan yang berbeda dengan yang pernah dikerjakan. Oleh karena itu sangat diperlukan keahlian lain tidak hanya pada bidang tertentu saja.

5. Bagaimanakah komitmen organisasi yang dibangun pada karyawan untuk mendukung kinerja karyawan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan?

Jawaban Informan dan hasil observasi:

Dalam membangun komitmen organisasi pada karyawan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan dengan berbagai upaya yaitu modernisasi cara kerja, perluasan mitra baru, adaptasi era digitalisasi, mempertahankan integritas, dan fokus pada peningkatan kinerja. Adapun dengan cara lain yaitu, membangun komunikasi dengan karyawan, menjadikan perusahaan sebagai unsur komunitas kebersamaan, dan menciptakan kondisi kerja yang nyaman.

6. Sebagai bendahara/penatausahaan apa saja tanggung jawab mbak pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan?

Jawaban Informan dan hasil observasi:

Mengatur segala proses keuangan perusahaan. Dimulai dari pemasukan dan pengeluaran yang terjadi untuk segala kegiatan operasional perusahaan. Mengatur proses keluar masuknya kas perusahaan, menerima, mencatat dan mengeluarkan segala proses keuangan diperusahan, membuat laporan keuangan perusahaan setiap tahunnya dan memproses segala kegiatan yang terkait dengan keuangan.

7. Apakah komitmen organisasi penting bagi mbak sebagai karyawan dalam melakukan pekerjaan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan?

Jawaban Informan dan hasil observasi:

Komitmen organisasi yang di bangun sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan dalam mengelola segala kegiatan yang ada di perusahaan. Komitmen organisasi ini sangat mempengaruhi dan diperlukan untuk membangun strategi yang diperlukan kedepannya bagi perusahaan.

8. Pada teknologi informasi dalam menghadapi era digitalisasi saat ini, apakah terdapat kendala atau mbak dengan mudah melakukan akses dan networking untuk melakukan pekerjaan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan?

Jawaban Informan dan hasil observasi:

Selama karyawan bekerja dalam melakukan akses dan networking sangat mudah dicapai baik dari segi aplikasi maupun manual. Terdapat beberapa aplikasi yang sering digunakan untuk bekerja seperti microsoft office yaitu; microsoft word, microsoft excel, dan microsoft power point beserta aplikasi lainnya yang mendukung pekerjaan. Aplikasi yang digunakan untuk menyusun laporan keuangan seperti GL Enterprise, Zahir dan Myob. Aplikasi GL Enterprise ini aplikasi yang dibuat sendiri oleh perusahaan yang membuatnya adalah Manajer IT yang berguna untuk mengelola segala keuangan perusahaan. Tetapi untuk mengantisipasi laporan keuangan juga dibuat secara manual menggunakan microsoft excel. Sejauh ini, aplikasi yang digunakan dalam hal menyusun dan membuat laporan keuangan masih aplikasi tersebut. Seperti

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 2 hal 186.- 196

untuk Myob tidak digunakan karena dari segi kemudahan hanya GL Enterprise dan Zahir. Aplikasi zahir yang lebih mendukung dari segi kemudahannya.

Pembahasan

Pada komitmen organisasi dan teknologi informasi dalam upaya menunjang strategi peningkatan kinerja karyawan tentu sangat erat kaitannya dengan strategi organisasi dalam mengelola karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada komitmen organisasi, yaitu; Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*), kesempatan para anggota (*employee oportunities*), karakteristik individu, lingkungan kerja, hubungan positif, struktur organisasi, dan gaya manajemen. Dari beberapa faktor-faktor tersebut, karakteristik individu menjadi faktor penting dibandingkan faktor-faktor lainnya, karena karakter individu dapat berkembang dengan baik apabila individu tersebut memiliki *self-efficacy* dan karakter individu merupakan hal yang melekat yang ada dalam diri setiap individu. *Self-efficacy* dalam kemampuan dirinya akan menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan tugas serta mampu mengatasi berbagai kesulitan, tekanan di tempat kerja dan cenderung memperoleh keberhasilan di tempat kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dengan pihak kantor PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan diperoleh gambaran mengenai bagaimana keterkaitan antara komitmen organisasi dan teknologi informasi dalam upaya menunjang strategi peningkatan kinerja karyawan. Komitmen organisasi pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan sudah cukup baik dalam upaya menunjang strategi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan sudah menerapkan komitmen organisasi dengan membangun berbagai upaya yaitu modernisasi cara kerja, perluasan mitra baru, adaptasi era digitalisasi, mempertahankan integritas, dan fokus pada peningkatan kinerja. Adapun dengan cara lain yaitu, membangun komunikasi dengan karyawan, menjadikan perusahaan sebagai unsur komunitas kebersamaan, dan menciptakan kondisi kerja yang nyaman.

Komitmen organisasi yang di bangun sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan dalam mengelola segala kegiatan yang ada di perusahaan. Komitmen organisasi ini sangat mempengaruhi dan diperlukan untuk membangun strategi yang diperlukan kedepannya bagi perusahaan. Pada teknologi informasi karyawan tidak terlalu dituntut menggunakan secara sistem teknologi informasi yang begitu canggih dikarenakan bentuk pada pekerjaan yang ada hanya membantu menyusun dan meriview ulang. Selama karyawan bekerja dalam melakukan akses dan networking sangat mudah dicapai baik dari segi aplikasi maupun manual. Terdapat beberapa aplikasi yang sering digunakan untuk mendukung pekerjaan.

Kemudian faktor lain yang menjadi dimensi serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berorganisasi adalah komitmen normatif. Komitmen normatif ini menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus-menerus tetap berada dalam organisasi. Dengan komitmen normatif yang tinggi anggota organisasi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Dengan demikian bentuk komitmen normatif berupa kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena karyawan tersebut merasa wajib untuk tetap tinggal dalam organisasi, hal ini karena adanya tekanan dari orang lain. Dari konsep teori organisasi di atas telah dijelaskan bahwa kinerja yang baik dapat terwujud apabila karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi di tempat ia bekerja. Dengan demikian, komitmen organisasi ini merupakan hal yang penting bagi organisasi terutama untuk strategi menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak menolak dalam menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan adanya disiplin kerja ini akan semakin meningkatkan kinerja karyawan walaupun disiplin kerja sehari-hari pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan masih terdapat karyawan yang terlambat akibat jarak tempuh yang cukup jauh dari tempat tinggal menuju tempat bekerja. Disiplin kerja dalam pekerjaan sehari-hari setiap satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya memiliki target waktu yang sudah ditentukan harus diselesaikan pada waktu yang sudah ditetapkan.

Karyawan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir,

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 2 hal 186.- 196

perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. (Tupti & Chandra, 2021)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan dan dikemukakan diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan sudah cukup baik dan optimal dalam upaya menunjang strategi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan sudah menerapkan komitmen organisasi dengan membangun berbagai upaya yaitu modernisasi cara kerja, perluasan mitra baru, adaptasi era digitalisasi, mempertahankan integritas, dan fokus pada peningkatan kinerja. Adapun dengan cara lain yaitu, membangun komunikasi dengan karyawan, menjadikan perusahaan sebagai unsur komunitas kebersamaan, dan menciptakan kondisi kerja yang nyaman.

Komitmen organisasi yang di bangun sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan dalam mengelola segala kegiatan yang ada di perusahaan. Komitmen organisasi ini sangat mempengaruhi dan diperlukan untuk membangun strategi yang diperlukan kedepannya bagi perusahaan. Pada teknologi informasi karyawan tidak terlalu dituntut menggunakan secara sistem teknologi informasi yang begitu canggih dikarenakan bentuk pada pekerjaan yang ada hanya membantu menyusun dan meriview ulang. Selama karyawan bekerja dalam melakukan akses dan networking sangat mudah dicapai baik dari segi aplikasi maupun manual. Terdapat beberapa aplikasi yang sering digunakan untuk mendukung pekerjaan. Kinerja karyawan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, penulis ingin memberikan saran untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang terdapat pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan. Adapun saran tersebut yaitu disarankan agar pihak perusahaan lebih menekankan lagi mengenai komitmen organisasi yang telah dibuat kepada para karyawan. Pada teknologi informasi sebaiknya karyawan harus dituntut lebih dalam menggunakan secara sistem teknologi informasi yang begitu canggih dan modern untuk menyesuaikan serta membekali dirinya di era industri digitalisasi dimana dunia saat ini berada dalam era revolusi industri 4.0 menuju 5.0 yang semuanya telah beralih dalam sistem digitalisasi. Dalam upaya menunjang strategi peningkatan kinerja karyawan hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan peraturan-peraturan yang dibuat guna meningkatkan kinerja pegawainya. Para karyawan seharusnya juga lebih disiplin mengenai disiplin kerja dan memperhatikan komitmen organisasi, teknologi informasi, dan kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar berdampak baik pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang hendak dicapai.

REFERENSI

- Andi, Sudarno, & Nyoto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 4(1), 60.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukabumi, Jawa Barat: CV Jejak.
- Aprila, N., & Sepriani, E. (2017). Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Terhadap Organization Citizenship Behavior Di Institusi Militer (TNI-AD) Kota Bengkulu. *Jurnal Akuntansi*, 1, 17-18.
- Eroy, A. E., & dkk. (2020). *7 Steps to HRM 4.0 : Strategi paling ampuh Mengelola Karyawan*. Cilegon, Banten : Runzune Sapt Konsultan.
- Faradilla, P., & Kamilah. (2021). Pentingnya Penataan Arsip dalam Menunjang Aktivitas Kerja

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 2 hal 186.- 196

Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8302.

Farizi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai : Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)*, 2(1), 123.

Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 4.

Juniariani, N. R., & Saputra, K. K. (2020). Internal Locus of Control dan Efek Computer Anxiety pada Kinerja Karyawan Keuangan. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)*, 5(1), 49-50.

Nainggolan, A., & Ginting, M. (2019). Komitmen Organisasional, Motivasi Layanan Publik dan Kinerja Layanan Dalam Sektor Publik. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(1), 48.

Rachmawati, R., Arwati, D., Herawati, S. D., & Arnan, S. G. (2018). Optimalisasi Penggunaan Teknologi Informasi dalam Penatausahaan Asset/Barang Milik Daerah. *Jurna Aset (Akuntansi Riset)*, 10(2), 192.

Shaleh, M., & Firman. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar, Sulawesi Selatan : Aksara Timur .

Tupti, Z., & Chandra, D. S. (2021). Analisis Faktor Determinan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)*, 2(1), 175-178.