



Kinerja Karyawan Akuntansi PT Pos Indonesia Surakarta Masa Pandemi

Defvi Setyowati¹, Pardi²

Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta ^{1,2}
defvis123@gmail.com¹, ppardi@stiesurakarta.ac.id²

Info Artikel :

Diterima : 31 Januari 2022

Disetujui : 5 Februari 2022

Dipublikasikan : 11 Februari 2022

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam keberhasilan suatu perusahaan. Dalam kasus studi ini bertujuan mengetahui adanya dampak budaya organisasi, lingkungan kerja, teknologi informasi, sarana prasarana, pendidikan, sumber daya manusia, sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan akuntansi PT Pos Indonesia Surakarta masa pandemi. Populasi dalam studi kasus ini lebih dari 200 karyawan. Teknik pengambilan sampel memakai sampling acak sederhana dengan total 68 responden. Cara pengumpulan data yang dipakai kuisioner. Cara analisis informasi digunakan uji hipotesis, uji asumsi klasik, serta uji instrumen dengan pertolongan SPSS versi 20. Berdasarkan penerimaan penelitian dapat disimpulkan terdapat dampak budaya organisasi, lingkungan kerja, teknologi informasi, sarana prasarana, pendidikan, sumber daya manusia, sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan akuntansi PT Pos Indonesia Surakarta masa pandemi.

Kata Kunci :
*Kinerja,
Karyawan, Pos
Indonesia,
Masa Pandemi*

ABSTRACT

Employee performance is very influential in the success of a company. This case study aims to determine the impact of organizational culture, work environment, information technology, accounting information systems, human resources, infrastructure and education on the performance of PT Pos Indonesia Surakarta employees during the pandemic. The population in this case study is more than 200 employees. The sampling technique used simple random sampling with a total of 68 respondents. The method of data collection used is a questionnaire. The way of analyzing information is using hypothesis testing, testing class assumptions and testing instruments with the help of SPSS version 20. Based on the acceptance of the research, it can be concluded that there is an impact on organizational culture, work environment, information technology, accounting information systems, human resources, infrastructure and education on employee performance PT Pos Indonesia Surakarta during the pandemic.

Keywords :
*Performance,
Employee, Pos
Indonesia,
Pandemic
Period.*

PENDAHULUAN

Era globalisasi di jaman sekarang ini sangat membutuhkan teknologi informasi guna untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Adanya teknologi informasi dapat menekankan pada proses budaya organisasi melaju kearah yang modern dan selangkah lebih maju, tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi sangat mempengaruhi suatu perusahaan. Dalam memenuhi kebutuhannya, karyawan harus mengandalkan kemajuan teknologi yang mau tidak mau karyawan harus belajar mengikuti sedikit demi sedikit (Rukhviyanti, 2018). Disamping adanya teknologi yang modern, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja tersebut berpengaruh positif maka ada kemajuan bagi perusahaan atau malah sebaliknya (Ningrum dan Widhiyani, 2018). Lingkungan yang baik dapat membuat kualitas perusahaan semakin meningkat. Sumber daya manusia merupakan bagian pokok dalam perusahaan, adapun sarana prasarana sebagai alat untuk memudahkan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Disamping itu, pendidikan juga sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan karena dapat meningkatkan mutu yang bermanfaat baik bagi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu pendukung dimana suatu perusahaan bisa berkembang dengan baik, dapat menangani kendala transaksi dan aktivitas pada suatu perusahaan. Dalam perusahaan yang ingin tingkat lajunya lebih terarah dan kompleks maka suatu perusahaan wajib menerapkan sistem informasi akuntansi yang baik (Ningrum dan Widhiyani, 2018).

Tingkat global pada sebuah perusahaan telah digambarkan pada budaya organisasi yang sehat dan kuat. Pengaruh budaya yang tangguh mempunyai perilaku yang besar bagi para anggotanya karena mampu menciptakan iklim internal dari kendali perilaku dan tingkat kebersamaan serta intensitas yang tinggi. Hal tersebut mempunyai pengaruh yang besar dan kuat pada anggota-anggotanya disebut dengan budaya. Budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi yang luar biasa bagi karyawan dan membantu menciptakan kinerja yang baik (Sagita dkk, 2018).

Pemaksimalan dalam budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyesuaikan nilai pribadi dengan nilai perusahaan. Pola-pola kepercayaan, nilai-nilai dan harapan yang diciptakan di persepsikan oleh para karyawan. Budaya organisasi dikenal luas sebagai organisasi yang melakukan dasar sistem dan aktifitas manajemen. Secara implisit budaya organisasi dapat diterima dengan manis tetapi secara eksplisit budaya organisasi dimanifestasikan diseluruh jajaran organisasi yang melibatkan kepercayaan bersama, budaya hidup yang dijadikan arahan, etika, kepribadian dan asumsi-asumsi (Jufrizen, 2017).

Lingkungan kerja merupakan sebagian besar dari penentu sebuah kinerja karyawan yang dapat dijalankan dengan baik atau sebaliknya. Apabila dalam lingkungan kerja sangat buruk seperti hubungan atasan dengan bawahan yang tidak saling mendukung dapat menghambat tugas-tugas yang seharusnya selesai dengan tepat waktu, maka dari itu keberhasilan kinerja karyawan dalam suatu pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Ningrum dan Widhiyani, 2018)

Disamping itu, bagi kinerja karyawan suatu perusahaan teknologi informasi berperan penting. Teknologi informasi merupakan alat elektronik yang dijadikan sebagai penyimpanan data, analisis data dan pendistribusian data. Dalam suatu perusahaan teknologi informasi mempunyai peran yang sangat penting pada sistem yang dihasilkan. Apabila karyawan dapat menggunakan teknologi informasi dengan baik,

maka peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan mudah terjadi (Rukhviyanti, 2018).

Di dalam bidang Sistem Informasi Akuntansi, teknologi informasi sangat dibutuhkan. Apabila suatu perusahaan mengikuti perkembangan teknologi dengan baik maka dapat berpengaruh positif bagi suatu perusahaan. Adanya tugas utama Sistem Informasi Akuntansi adalah informasi transaksi finansial yang diproses membentuk sebuah data dan dapat dipakai oleh para pengelola kepentingan (Ningrum dan Widhiyani, 2018). Sistem Informasi Akuntansi memiliki peran penting dalam mengambil keputusan yang efektif guna mencapai capaian yang lebih baik dan dapat mengendalikan, mengkoordinasikan kegiatan dalam sebuah perusahaan (Pratami dan Damayanthi, 2018).

Tenaga yang terlatih dalam menggunakan Sistem Informasi Akuntansi dengan baik ialah aktivitas yang dijalankan sumber daya manusia dalam perusahaan. Karyawan, staff, manajer hingga pimpinan perusahaan ikut serta dalam cakupan sumber daya manusia suatu perusahaan, walaupun terdapat perbedaan strata sosial tetapi mereka memiliki peranan yang sama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Aspek-aspek seperti pelatihan, motivasi dan pengembangan merupakan peranan penting dalam sumber daya manusia sebagai penggerak dan pengelola sistem yang diharapkan bisa berproses sesuai kebutuhan (Ratnasari dkk, 2021).

Pada dasarnya, sumber daya manusia tidak dapat melakukan pekerjaan apapun apabila tidak ada sarana prasarana yang mencukupi karena sarana prasarana merupakan komponen yang penting bagi suatu perusahaan. Apabila sarana prasarana pada suatu perusahaan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan bekerja lebih maksimal tetapi jika adanya kekurangan dalam sarana prasarana maka kinerja karyawan tidak akan maksimal (Aulia dan Nugraha, 2020).

Pendidikan juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena tanpa adanya pendidikan suatu perusahaan sulit untuk memiliki progres yang bagus. Pendidikan merupakan proses peningkatan kecakapan, gaya dan bentuk etika seseorang dimana tempat hidup yang ditinggalkannya (Hendrayani, 2020). Semakin cakap pencapaian yang diwujudkan maka semakin cakap pula pendidikan dan pengalaman karyawan, karena tingkat pendidikan dan keahlian kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Wirawan dkk, 2019).

Cara meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja, teknologi informasi, sistem informasi akuntansi, sumber daya manusia, sarana prasarana dan pendidikan sangatlah berpengaruh dalam pengolahan data. Kinerja karyawan merupakan pencapaian karyawan pada hasil kerja periode tertentu berdasarkan standar kerja (Rukhviyanti, 2018). Apabila pencapaian karyawan dapat disusun dengan baik, maka faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan sudah dijalankan sesuai dengan kebutuhan. Kemauan karyawan dalam mengaplikasikan faktor-faktor tersebut tentunya adanya dorongan dari hal-hal lain yang memiliki umpan balik bagi karyawan. Maka dari itu suatu perusahaan menerapkan budaya yang maksimal guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya, sumber daya manusia menjadi hal yang paling pokok dalam manajemen yang dapat memaksimalkan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Penelitian ini memiliki tujuan terhadap kinerja karyawan akuntansi pada PT Pos Indonesia Surakarta dari aspek budaya organisasi, lingkungan kerja, teknologi informasi, sistem informasi akuntansi, sumber daya manusia, sarana prasarana dan pendidikan.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Sistem hitung, keyakinan dan asumsi yang berlaku dan dapat dikembangkan pada suatu organisasi serta disetujui dan dibuntuti oleh kelompoknya menjadi pemecahan masalah organisasi dan pedoman perilaku disebut dengan budaya organisasi. Sistem hitung yang dapat dikembangkan serta dapat diberlakukan pada organisasi menjadi salah satu ciri khusus sebagai organisasi ialah budaya organisasi. Karakteristik pada budaya organisasi suatu organisasi tidak hanya fokus kepada proses melainkan fokus juga kepada hasil yang maksimal, lalu keputusan manajemen diperhitungkan di dalam suatu organisasi (Amanda dan Wibowo, 2017). Setiap orang akan melakukan kegiatannya cocok dengan budaya yang berjalan agar dipedulikan pada lingkungan yang ditempatinya saat ini. Budaya organisasi merupakan pewarisan pemahaman, pemikiran dan perasaan yang dihadapkan pada masalah yang berlaku terhadap anggota-anggota baru sebagai penanganan masalah eksternal maupun internal yang praktiknya dapat dilakukan dengan teratur (Jufrizen, 2017). Budaya organisasi ialah salah satu hal yang berpengaruh pada pencapaian karyawan, perilaku anggota-anggota pada suatu organisasi merupakan salah satu cara yang bisa mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Budaya organisasi dengan pengalokasian kontak yang baik dapat mendeteksi kekuatan pada organisasi, pencapaian dan kemampuan seseorang dalam jangka panjang (Pratami dan Damayanthi, 2018). Budaya organisasi adalah istilah tingkah laku organisasi yang paling halus, tetapi banyak yang tidak setuju dengan istilah tersebut. Istilah tersebut hanya dijadikan pedoman seseorang sebagai cara hidup dari suatu perusahaan. Budaya sebuah organisasi cenderung lebih stabil dalam tingkatan waktu yang lama, maka sekaligus budaya itu terbentuk akan sulit untuk dirubah (Tuala, 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah struktur pada proses kegiatan perusahaan dalam suatu keadaan yang dapat mencerminkan kepuasan kepada karyawan yang dijalankan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan secara keseluruhan (Sulistiawan dkk, 2017). Adapapun indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya yaitu adanya penerangan, sirkulasi udara, suara bising, keamanan pada tempat kerja dan relasi antar karyawan (Sulistiawan dkk, 2017). Kenyamanan pencapaian pada karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang sehat dan baik. Ketersediaan fasilitas dalam perusahaan memudahkan karyawan dalam penyelesaian tugas dengan tepat waktu (Ningrum dan Widhiyani, 2018). Sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat tempat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan yang sangat diharapkan sesuai dengan visi misi dinamakan lingkungan kerja. Faktor pada lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja non fisik (atasan dan bawahan) serta lingkungan kerja fisik (langsung / tidak langsung) (Lestary dan Harmon, 2017).

Teknologi Informasi

Teknologi merupakan rencana yang penting pada organisasi dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan kebutuhan. Pengukuran dari kegiatan pemanfaatan, saluran pemanfaatan serta jumlah perangkat lunak yang digunakan merupakan pemanfaatan teknologi yang berfungsi sebagai pemakai sistem informasi pada saat melakukan kewajibannya (Andika dan Sumadi, 2021). Teknologi informasi sangat dibutuhkan oleh manajemen perusahaan dalam pemanfaatan perubahan transaksi menjadi laporan

keuangan perusahaan (Andika dan Sumadi, 2021). Teknologi informasi adalah proses penyampaian informasi yang lebih cepat dari hasil rekayasa manusia yang disebarluaskan dalam penyimpanan lebih lama. Batas ruang dan waktu dalam teknologi yang berkaitan oleh pengerjaan data dan menjadi informasi dalam prosedur penyebaran data disebut dengan teknologi informasi (Syukur, 2019).

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem merupakan langkah yang dirangkai dari dua atau lebih yang saling berkaitan dan berinteraksi dengan menghasilkan tujuan yang diharapkan. Karakteristik dalam sistem informasi akuntansi dapat menghasilkan sebuah informasi untuk merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber yang sama dalam manajemen dan memiliki siklus pengolahan data. Sistem Informasi Akuntansi ialah suatu organisasi dari suatu sub sistem dalam sistem informasi manajemen (Rosdiana dan Mastuti, 2019). Sistem informasi akuntansi adalah pengendalian data-data dan informasi keuangan dalam pengelolaan yang dapat membantu suatu cara yang terhubung oleh teknologi di bidang akuntansi (Ningrum dan Widhiyani, 2018). Pemrosesan data transaksi keuangan mencorakkan informasi yang para pengelola kepentingan pakai merupakan salah satu fungsi utama dari sebuah sistem informasi akuntansi (Ningrum dan Widhiyani, 2018). Sistem ini ialah Sistem pengumpulan, penyimpanan, pengubah dan pelaporan informasi yang digunakan pada saat mengambil keputusan manajemen yang sudah terencana sebelumnya (Setiadi, 2020).

Sumber Daya Manusia

Hasil percampuran antara akal dan materi yang dimiliki oleh seseorang, sifat serta perilaku dapat ditentukan dari segi tingkat keturunan dan lingkungan sekitar, sedangkan prestasi kerja termotivasi oleh keinginan dari dalam diri sendiri dengan tujuan mencapai tingkat kepuasan (Bukit dkk, 2017). Potensi yang ada dalam masing-masing individu dalam mewujudkan peran sebagai makhluk sosial dalam beradaptasi dengan lingkungan dan transformatif yang memiliki kemampuan mengelola diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan suatu perusahaan disebut dengan sumber daya manusia (Bukit dkk, 2017). Peranan dalam suatu sumber daya manusia sangatlah penting bagi sebuah organisasi sebagai motor penggerak dan pengelola sistem, apabila sumber daya manusia dalam suatu organisasi ingin berjalan dengan baik maka dalam mengelola suatu sumber daya harus memerhatikan aspek-aspek penting seperti pengembangan karakter, pelatihan-pelatihan dan motivasi. Secara efektif dan efisien sumber daya manusia dijadikan sebagai indikator penting bagi sebuah organisasi (Ratnasari dkk, 2021).

Sarana Prasarana

Sarana merupakan fasilitas penunjang yang secara langsung digunakan untuk mencapai tujuan penyelenggaraan suatu perusahaan, sedangkan prasarana adalah bentuk fasilitas yang tidak langsung dapat dijadikan penunjang dalam sistem kerja yang sudah ditentukan oleh suatu perusahaan (Aula dan Nugraha, 2020). Jadi sarana prasarana memiliki beberapa indikator antara lain kelengkapan, kondisi dan penggunaan sarana prasarana. Kelengkapan pada sarana prasarana dapat memudahkan pelaksanaan pencapaian karyawan dengan baik dan maksimal, karena seluruh kebutuhan pekerjaan terfasilitasi (Aula dan Nugraha, 2020). Sarana prasarana merupakan salah satu sumber daya sebagai penunjang bagi suatu perusahaan yang dapat memengaruhi keberhasilan

suatu perusahaan dengan mengoptimalkan pengelolaan dan memanfaatkannya dengan baik (Ananda dan Banurea, 2017).

Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu usaha dalam persiapan seseorang melalui kegiatan kegiatan seperti bimbingan, pelatihan dan motivasi bagi perannya di masa mendatang (Septarina, 2017). Pendidikan harus diawasi karena salah satu faktor penggerak utama dalam suatu organisasi (Septarina, 2017). Pendidikan merupakan cara pengembangan ketrampilan, perilaku dan bentuk kebiasaan seseorang di lingkungan yang mereka tempati. Proses tersebut mampu mempengaruhi seseorang secara optimal dalam pengembangan kemampuan baik secara individu maupun bersama (Hendrayani, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan patokan yang bisa dipakai perusahaan dalam mengalokasikan pertimbangan produk pelaksanaan perintah dan kewajiban yang diberikan pada periode tertentu serta dapat diperuntukkan dalam pengukuran prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu pondasi dari kinerja perusahaan (Rosdiana dan Mastuti, 2019). Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas pada karyawan yang dilakukan sesuai tanggungjawab. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam mewujudkan tugasnya yang ditugaskan kepada karyawan tersebut. Kinerja karyawan diukur memakai petunjuk-petunjuk seperti kualitas kerja karyawan, kuantitas atau penerimaan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, kewajiban atas tugas yang telah dibagikan dan cara karyawan dalam merawat dirinya sendiri (Lestary dan Harmon, 2017).

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif dalam studi kasus ini. Pemakaian metode dipakai untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang dilaksanakan pada PT Pos Indonesia Surakarta. Penarikan kesimpulan yang terjadi di kawasan generalisasi terdapat obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan keunikan tertentu disebut dengan populasi (Silas dkk, 2019). Populasi penelitian ini ada sekitar 200 lebih karyawan. Partikel kecil suatu anggota populasi yang dijangkau sesuai prosedur dinamakan sampel. Penelitian ini mengambil 68 sampel responden yang diperoleh dari penggunaan sampel acak sederhana sebagai penghitungan.

Pemeriksaan ini memakai jenis data primer serta sekunder. Data yang didapatkan dengan segera dari pengisian kuisisioner disebut dengan data primer, sedangkan data sekunder didapat dari pemeriksaan suatu perusahaan yang di teliti. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari jumlah karyawan akuntansi yang bertugas di PT Pos Indonesia Surakarta berdasarkan kuisisioner menggolongkan budaya organisasi, lingkungan kerja, teknologi informasi, sistem informasi akuntansi, kinerja karyawan, pendidikan, sarana prasarana serta sumber daya manusia. Data sekunder diperoleh dari PT Pos Indonesia Surakarta.

Teknik pengumpulan data yang dipakai berdasarkan hasil kuisisioner. Kuisisioner yang dimaksud untuk mendapatkan data yang lebih valid yang bertujuan mendapatkan informasi yang lebih detail. Dalam pelaksanaan tersebut, peneliti menggunakan kuisisioner tertutup kepada responden baik pada karyawan atau pemimpin perusahaan.

Penggunaan kuisioner ini diharapkan mendapatkan data primer dari responden mengenai variabel-variabel yang akan diukur keakuratannya.

Penelitian ini akan mengukur variabel-variabel sebagai berikut :

1. Budaya organisasi
2. Lingkungan kerja
3. Teknologi informasi
4. Sistem informasi akuntansi
5. Sarana prasarana
6. Sumber daya manusia
7. Pendidikan
8. Kinerja karyawan

Peneliti mempergunakan analisis regresi linier berganda. Penjelasan model persamaan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas dua atau lebih ialah analisis regresi linear berganda (Yuliara, 2016). Tujuan dari penelitian guna mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pendidikan, sarana prasarana, budaya organisasi, lingkungan kerja, teknologi informasi, sistem informasi akuntansi, sumber daya manusia terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan .

Bentuk persamaan regresi linier berganda yang diekspresikan:

Kinerja Karyawan

$$= \text{Konstanta} + \text{Budaya Organisasi} + \text{Lingkungan Kerja} \\ + \text{Teknologi Informasi} + \text{Sistem Informasi Akuntansi} \\ + \text{Sumber Daya Manusia} + \text{Sarana Prasarana} + \text{Pendidikan}$$

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0,488	0,20	Valid
	2	0,625	0,20	Valid
	3	0,441	0,20	Valid
	4	0,311	0,20	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,757	0,20	Valid
	2	0,778	0,20	Valid
	3	0,725	0,20	Valid
	4	0,802	0,20	Valid
Teknologi Informasi	1	0,617	0,20	Valid
	2	0,782	0,20	Valid
	3	0,704	0,20	Valid
	4	0,645	0,20	Valid
Sistem Informasi Akuntansi	1	0,824	0,20	Valid
	2	0,823	0,20	Valid
	3	0,855	0,20	Valid
	4	0,826	0,20	Valid
Sumber Daya Manusia	1	0,658	0,20	Valid

	2	0,725	0,20	Valid
	3	0,663	0,20	Valid
	4	0,800	0,20	Valid
Sarana Prasarana	1	0,733	0,20	Valid
	2	0,686	0,20	Valid
	3	0,677	0,20	Valid
	4	0,667	0,20	Valid
Pendidikan	1	0,739	0,20	Valid
	2	0,647	0,20	Valid
	3	0,601	0,20	Valid
	4	0,588	0,20	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,737	0,20	Valid
	2	0,706	0,20	Valid
	3	0,490	0,20	Valid
	4	0,475	0,20	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan valid apabila hasilnya $>0,20$. Dalam hasil pengujian data menunjukkan bahwa kuisisioner dalam penelitian sudah dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Batas Normal	Keterangan
Budaya Organisasi	0,680	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,893	0,60	Reliabel
Teknologi Informasi	0,846	0,60	Reliabel
Sitem Informasi Akuntansi	0,927	0,60	Reliabel
Sumber Daya Manusia	0,862	0,60	Reliabel
Sarana Prasarana	0,851	0,60	Reliabel
Pendidikan	0,820	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,784	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas penelitian ini bisa dinyatakan reliabel apabila $>0,60$. Pada hasil ini, menandakan bahwasanya kuisisioner penelitian ini reliabel. Pemilihan regresi linier berganda guna menganalisa hipotesis penelitian ini. Pelaksanaan pengujian menggunakan program SPSS versi 20.

Uji Normalitas

1. Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

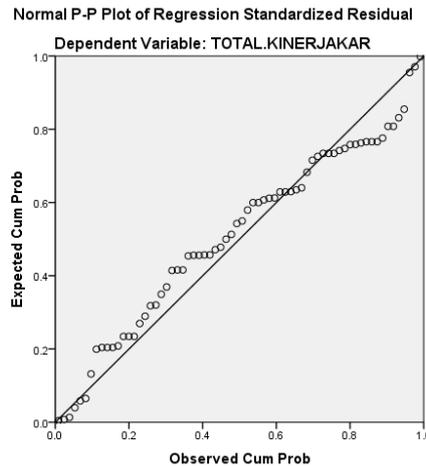
			Unstandardized Residual
N			68
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean		,0000000
	Std.Deviation		,53902686
Most Differences	Extreme	Absolute	,109
		Positif	,109

	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,895
Asymp. Sig. (2-Tailed)		,400

a. Test distribution is normal.

Nilai signifikan uji normalitas dengan metode Kolmogorov smirnov 0,400 atau lebih besar dari 0,05 artinya data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Metode Grafik Normal P-Plot



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Metode Grafik Normal P-Plot

Merujuk pada hasil uji normalitas dengan metode grafik normal P-Plot penelitian mempergunakan alat bantu SPSS versi 20 ditemukan bahwa titik menyebar disekitar area diagonal dan mengikuti arah garis menuju pola distribusi normal, maka variabel dependen memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Model Summary^b

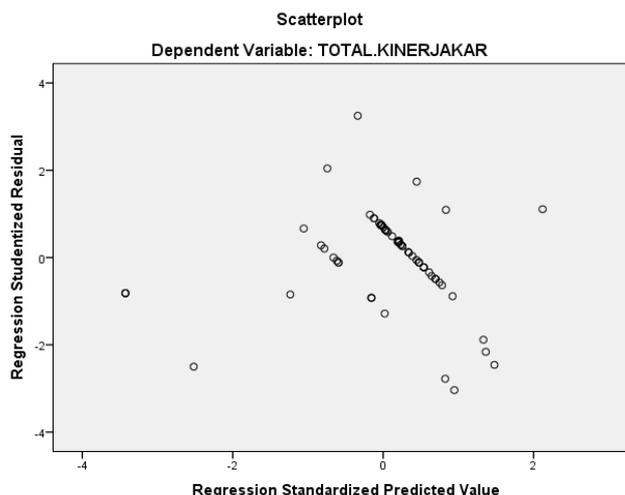
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,866 ^a	,751	,722	,570	2,103

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Sistem Informasi Akuntansi, Lingkungan Kerja, Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Merujuk pada tabel diatas terlihat nilai durbin-watson 2,103. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan nilai table durbin-watson bersignifikansi 5%. Durbin-watson bernilai 2,103 lebih besar dari batas atas (du) yaitu 2,118 dan lebih kecil dari (4-du) $(4-2,118) = 1,882$ atau $1,882 < 2,103 < 2,118$ berarti data terhindar dari gejala autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada penelitian diatas, titik-titik pada grafik tersebar tidak terarah artinya penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Coefficients^a

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1 Budaya Organisasi	,837	1,195
Lingkungan Kerja	,759	1,318
Teknologi Informasi	,700	1,428
Sistem informasi	,712	1,405
Akuntansi	,693	1,444
Sumber Daya Manusia	,843	1,187
Sarana pra Sarana Pendidikan	,842	1,188

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Merujuk pada tabel di atas, nilai tolerance budaya organisasi, lingkungan kerja, teknologi informasi, pendidikan, sarana prasarana, sumber daya manusia serta sistem informasi akuntansi > 0,10. Di samping itu, nilai VIF kinerja karyawan < 10. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel yang diuji bebas dari uji multikolinearitas.

Tabel 6. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,777		0		2,29	,025
Budaya Organisasi	,774		,252		5	,001
Lingkungan Kerja	,160		,174		3,58	,022

Teknologi Informasi	,045	,286	2	,000
Sistem Informasi	,077	,300	2,35	,000
Akutansi	,033	,324	4	,000
Sumber Daya	,159	,226	3,71	,002
Manusia	,043	,104	3	,143
Sarana Prasarana	,106		3,92	
Pendidikan	,027		7	
	,152		4,18	
	,036		4	
	,118		3,21	
	,037		8	
	,058		1,48	
	,039		5	

Variabel Dependen : Kinerja karyawan

$$Y = 1,777 + 0,160 + 0,077 + 0,159 + 0,106 + 0,152 + 0,118 + 0,058$$

Maka dapat disimpulkan bahwa:

Konstanta nilai 1,777 jika budaya organisasi, lingkungan kerja, teknologi informasi, sistem informasi akuntansi, sumber daya manusia, sarana prasarana dan pendidikan bernilai 0, maka kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surakarta mengalami peningkatan sebanyak 1,777. Koefisien regresi budaya organisasi 0,160, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan 0,160 dengan asumsi budaya organisasi, lingkungan kerja, teknologi informasi, sistem informasi akuntansi, sumber daya manusia, sarana prasarana dan pendidikan bernilai konstan. Koefisien regresi lingkungan kerja 0,077, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan 0,077 dengan asumsi variabel bebas yang lain mempunyai nilai tetap. Koefisien regresi teknologi informasi 0,159, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan 0,159. Koefisien sistem informasi akuntansi 0,106, maka kenaikan kinerja karyawan 0,106. Koefisien sumber daya manusia 0,152, maka kenaikan kinerja karyawan 0,152. Koefisien sarana prasarana 0,118, maka kenaikan kinerja karyawan 0,118. Koefisien pendidikan 0,058, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan 0,058.

Hasil Uji T

Tabel 7. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,77	,774		2,295	,025
Budaya Organisasi	,160	,045	,252	3,582	,001
Lingkungan Kerja	,077	,033	,174	2,354	,022
Teknologi Informasi	,159	,043	,286	3,713	,000
Sistem Informasi	,106	,027	,300	3,927	,000
Akutansi	,152	,036	,324	4,184	,000
Sumber Daya Manusia	,118	,037	,226	3,218	,002
Sarana Prasarana	,058	,039	,104	1,485	,043
Pendidikan					

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t tersebut, maka dapat diketahui t_{hitung} dengan variabel budaya organisasi sebesar 3,582 dan terdapat nilai kritis menurut tabel tingkat signifikan 0,001. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2,354 dan terdapat nilai kritis menurut tabel tingkat signifikan 0,022. Nilai t_{hitung} variabel teknologi informasi sebesar 3,713 dan terdapat nilai kritis menurut tabel tingkat signifikan 0,000. Nilai t_{hitung} variabel sistem informasi akuntansi sebesar 3,927 dan terdapat nilai kritis menurut tabel tingkat signifikan 0,000. Nilai t_{hitung} variabel sumber daya manusia sebesar 4,184 dan terdapat nilai kritis menurut tabel tingkat signifikan 0,000. Nilai t_{hitung} variabel sarana prasarana sebesar 3,218 dan terdapat nilai kritis menurut tabel tingkat signifikan 0,002. Nilai t_{hitung} variabel pendidikan sebesar 1,485 dan terdapat nilai kritis menurut tabel tingkat signifikan 0,043. Apabila nilai signifikan $<0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya budaya organisasi, lingkungan kerja, teknologi informasi, sistem informasi akuntansi, sumber daya manusia, sarana prasarana dan pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surakarta.

Hasil Uji F

Tabel 8. ANOVA^a

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	58,592	7	8,370	25,799	.000 ^b
Residual	19,467	60	0,324		
Total	78,059	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Sistem Informasi Akuntansi, Lingkungan Kerja, Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi

Merujuk pada hasil penggunaan program SPSS versi 20 maka didapatkan nilai yang signifikan 0,000 pada 0,05. Yang menandakan budaya organisasi, lingkungan kerja, teknologi informasi, sistem informasi akuntansi, sumber daya manusia, sarana prasarana dan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Uji Koefisien Diterminasi (R^2)

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.751	.722	.570

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Sistem Informasi Akuntansi, Lingkungan Kerja, Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi

Merujuk pada hasil uji koefisien determinasi, dipakai guna mengetahui berapa besar pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, sarana prasarana dan pendidikan, sumber daya manusia, sistem informasi akuntansi, teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Sesuai tabel diatas diketahui angka dalam kolom R Square senilai 0,751 atau 75,1%. Dalam studi kasus ini dapat dinyatakan bahwa 75,1% kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surakarta bisa dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja, teknologi informasi, sistem informasi akuntansi, sumber daya manusia, sarana prasarana dan pendidikan. Sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh pengaruh lainnya yang tidak diketahui dan tidak diteliti oleh peneliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada hasil uji t yaitu budaya organisasi terhadap pencapaian karyawan dinyatakan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh pada pencapaian karyawan. Capaian uji t ditemukan jika nilai budaya organisasi 3,582 dengan tingkat signifikan 0,001. Budaya organisasi diukur dengan sikap konkret karyawan terhadap perintah yang dibereskan dengan senang hati sehingga menambah pencapaian karyawan. Capaian studi ini konsisten dengan studi Jufrizen (2017) menjabarkan apabila budaya organisasi cakap maka dapat memberikan keberhasilan kepada perusahaan. Taksiran, etika dan keyakinan yang menjadi dasar dalam mengontrol korelasi, kerja sama, cara pikir serta perilaku karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada hasil uji t yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Capaian uji t ditemukan jika nilai lingkungan kerja 2,354 dengan tingkat signifikan 0,022. Lingkungan kerja diukur dengan sikap konkret karyawan terhadap lingkungan disekitar (keamanan, fasilitas, kebersihan) sehingga menambah semangat karyawan. Capaian studi ini konsisten dengan studi Lestary dan Harmon (2017) menjabarkan bahwa lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kinerja karyawan meski dengan peningkatan minim.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada hasil uji t yaitu teknologi informasi terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwasanya teknologi informasi secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Capaian uji t ditemukan jika nilai teknologi informasi 3,713 dengan tingkat signifikan 0,000. Teknologi informasi diukur dengan sikap konkret karyawan terhadap pemanfaatan dan pemahaman aplikasi pada perusahaan sehingga menambah kefokusannya karyawan. Capaian studi ini konsisten dengan studi Rukhviyanti (2018) menjabarkan teknologi informasi berpengaruh secara parsial serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada hasil uji t menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Capaian uji t ditemukan jika nilai sistem informasi akuntansi 3,927 dengan tingkat signifikan 0,000. Sistem Informasi Akuntansi diukur dengan sikap konkret karyawan terhadap penerapan dan keakuratan sistem

informasi akuntansi sehingga menambah kecakapan karyawan. Capaian studi ini konsisten dengan studi Rosdiana dan Mastuti (2019) menjabarkan pemanfaatan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada hasil uji t kinerja karyawan menyatakan bahwa sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Capaian uji t ditemukan jika nilai sumber daya manusia 4,184 dengan tingkat signifikan 0,000. Sumber daya manusia diukur dengan sikap konkret karyawan terhadap pelatihan, pengembangan karir, seminar, dan pengadaan jadwal yang fleksibel sehingga menambah semangat karyawan. Capaian studi ini konsisten dengan studi Ratnasari dkk (2021) menandakan peranan sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan secara parsial.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada hasil uji t yaitu sarana prasarana terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Capaian uji t ditemukan jika nilai sarana prasarana 3,218 dengan tingkat signifikan 0,002. Sarana prasarana diukur dengan sikap konkret karyawan terhadap penempatan, perencanaan, pendistribusian yang memadai pada sarana prasarana sehingga menambah kenyamanan karyawan. Capaian studi ini konsisten dengan studi Aula dan Nugraha (2020) menjabarkan bahwa pemanfaatan sarana prasarana yang bebas membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Maka secara signifikan serta parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada hasil uji t yaitu pendidikan terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Capaian uji t ditemukan jika nilai pendidikan 1,485 dengan tingkat signifikan 0,043. Pendidikan diukur dengan sikap konkret karyawan terhadap peluang, kemajuan dan kriteria pendidikan sehingga menambah wawasan karyawan. Capaian studi ini konsisten dengan studi Wirawan dkk (2019) menjabarkan bahwa baik buruknya pendidikan seseorang akan berdampak pada karyawan. Maka tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Merujuk pada hasil studi kasus ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa pola budaya organisasi memberi pengaruh signifikan pada perusahaan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan teknologi informasi yang cakap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan dengan cukup baik menghasilkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya sumber daya manusia yang searah, dapat menghasilkan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sarana prasarana yang cukup memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendidikan dalam perusahaan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dalam hal ini, kinerja karyawan yang dimiliki PT Pos Indonesia Surakarta adalah

cukup, artinya capaian karyawan tidak terlalu tinggi / rendah melainkan pencapaian karyawan sesuai dengan kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Amaliyah, F. (2014). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Penelitian pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk. Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(1), 84190.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Andika, I. G. W., & Sumadi, N. K. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pelatihan dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Badung. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 423–435.
- Araujo, 2010. (2017). Инновационные подходы к обеспечению качества в здравоохранении No Title. In *Вестник Росздравнадзора* (Vol. 6).
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). 済無 No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6(2), 2013–2015.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*,. file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf
- Gunawan, H. (2018). Jurnal Informasi Volume X No.1 / Februari / 2018. *Informasi*, X(1), 44–77. <http://informasi.stmik-im.ac.id/sistem-pendukung-keputusan-memilih-jurusan-di-perguruan-tinggi-menggunakan-metode-analytical-hierarchy-process-ahp/>
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 8(1), 1–12.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Kinerja, T., Pt, K., & Dwitaguna, M. (2019). *B . Silas ., Adolfina ., G . Lumintang* 7(4), 4630–4638.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- No Title 学姐单词. (n.d.).
- Paulo. (2019). No Title. *ペインクリニック学会治療指針 2*, 1–9.
- Pratami, L. A. R., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Budaya Organisasi Memediasi Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kepercayaan Teknologi

- Informasi Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 1032. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i02.p08>
- Ratnasari, S. L., L. B. S., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9084>
- Rini, A. S., Istiatin, & Kustiyah, E. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta*, 342–351.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 57(1).
- Setiadi. (2020). *Buku Pintar Sistem Informasi Akuntansi Teori dan Praktek Soal*.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Sridarmaningrum, L. G., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas, Kenyamanan Fisik dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 23, 1955. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v23.i03.p13>
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Syukur, R. (2019). *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Yang Berdampak Pada Kualitas Laporan Keuangan*. 13–27.
- Tuala, R. P. (2020). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. In *Encephale* (Vol. 53, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>
- Yuliara, I. M. (2016). Modul Regresi Linier Berganda. *Regresi Linier Berganda*, 18.