

# PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DALAM PROSES PENGGAJIAN DENGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Nur Fadhilah<sup>1</sup>, Anwar Hariyono<sup>2</sup>  
Akuntansi<sup>1,2</sup>, Universitas Muhammadiyah Gresik<sup>1,2</sup>  
fadhilahn051@gmail.com<sup>1</sup>, anwar\_hariyono@umg.ac.id<sup>2</sup>

## Informasi Artikel

Tanggal masuk	15-03-2026
Tanggal revisi	24-03-2026
Tanggal diterima	31-03-2026

## Abstract

*The purpose of this study is to examine how Accounting Information Systems (AIS) and Internal Control Systems (ICS) impact employee satisfaction during the payroll process; at PT. Swabina Gatra, Human Resource Competence (HRC) is used as a mediating variable. Data collected from 55 workers were analyzed using SEM-PLS (SmartPLS 4). The results show that, although ICS does not have a significant effect on employee satisfaction directly, ICS also has a positive and significant effect on employee satisfaction and ICS. However, ICS also has a positive and significant effect on employee satisfaction and ICS, through the mediator role of ICS.*

## Keywords:

*Sistem Informasi Akuntansi  
Sistem Pengendalian Internal  
Kompetensi Sumber Daya  
Manusia  
Penggajian*

## Kata kunci:

*Accounting Information Systems  
Internal Control Systems  
Human Resources Competencies  
Payroll*

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Sistem Pengendalian Internal (SPI) berdampak pada kepuasan karyawan selama proses penggajian; di PT. Swabina Gatra, Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM) digunakan sebagai variabel mediasi. Data yang dikumpulkan dari 55 pekerja dianalisis menggunakan SEM-PLS (SmartPLS 4). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Intern (SPI) tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan karyawan. Namun, baik Sistem Informasi Akuntansi (SIA) maupun SPI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan melalui mediasi KSDM.

## 1. Pendahuluan

Setiap perusahaan bertujuan untuk memelihara kelangsungan operasional dan terus meningkatkan performa organisasinya. Salah satu elemen krusial yang berperan dalam pencapaian tujuan ini adalah kepuasan pegawai, sebab pegawai adalah aset vital yang berkontribusi langsung pada kegiatan operasional perusahaan. Kepuasan karyawan adalah refleksi dari rasa riang atau keluh yang terasa oleh seseorang akan kerjanya mereka, termasuk sistem dan kebijakan yang diimplementasikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan buah pertautan antar pribadi dengan lingkungan kerjanya, yang menciptakan sikap positif dan negatif terhadap pekerjaan (J. M. Spector & Ma, 2019). Namun, dalam kenyataannya, tidak semua perusahaan dapat mencapai tingkat kepuasan pegawai yang ideal.

Rendahnya kepuasan karyawan sering kali disebabkan oleh sistem remunerasi yang tidak sesuai, kelemahan kecakapan sumber daya manusia, serta lemahnya kontrol internal dalam proses remunerasi. Salah satu sub sistem penting dalam sebuah organisasi yang turut berperan dalam proses remunerasi adalah sistem informasi akuntansi (SIA), Sistem ini bertugas untuk melumpukkan, menoreh, mengemudikan, serta menyuguhkan keterangan finansial, termasuk data gaji, demi mendukung pengambilan keputusan manajerial (Sijabat, 2022). Sistem informasi akuntansi yang efektif akan melahirkan keterangan upah yang sah, pas kala, serta transparan, sehingga meningkatkan kepercayaan pada proses remunerasi pegawai. Penelitian oleh (Amalia, 2021) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berdampak pada kepuasan pegawai mengenai proses penggajian. Namun, beberapa studi lain menunjukkan adanya inkonsistensi dalam temuan tersebut.

Selain SIA, sistem pengendalian internal juga memiliki peran krusial dalam memastikan proses penggajian yang akurat. Pengendalian internal terdiri dari sekumpulan haluan serta langgam yang dibuat oleh manajemen untuk menjamin pencapaian target organisasi serta menjaga kerahasiaan data dan mematuhi peraturan yang berlaku (Sukmaningrum & Harto, 2012). Pengendalian internal yang berjalan dengan baik dapat menghindari kesalahan, penyimpangan, dan ketidakadilan dalam proses penggajian, yang pada akhirnya mampu mempertinggi keredaan di antara buruh. Namun, dari penelitian (Safiri & Zulkarnain, 2021) mengisyaratkan bahwa pengendalian internal kadang tidak terlalu berdampak terhadap perubahan tampilan kerja, sehingga keadaan ini memerlukan pemeriksaan yang lebih jauh.

Di segi seberang, keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal sangat terimbas oleh KSDM yang mengelola sistem tersebut. KSDM mencakup pengetahuan, keahlian dan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dengan baik dan efisien (Triwahyuni et al., 2016). SDM yang berkualitas mampu menjalankan SIA secara efektif dan melaksanakan pengendalian internal secara maksimal, sehingga memastikan bahwa proses penggajian berjalan tepat waktu dan dengan transparansi yang tinggi. Penelitian oleh (Sukmaningrum & Harto, 2012) dan (Animah, 2020) menunjukkan bahwasannya KSDM memengaruhi sistem informasi akuntansi. Namun, penelitian lainnya menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak selalu berpengaruh signifikan, yang menunjukkan adanya inkonsistensi dalam hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan ini, tampak jelas bahwa keterkaitan antara SIA, sistem pengendalian internal, dan kepuasan karyawan tidak selalu bersifat langsung. Sebaliknya, hubungan ini dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu KSDM. Dengan demikian, dalam penelitian ini, KSDM dianggap sebagai variabel mediasi yang menjabat pengaruh sistem informasi akuntansi serta sistem pengendalian internal terhadap kepuasan karyawan dalam proses penggajian. Selain itu, perbedaan temuan dari penelitian sebelumnya menunjukkan adanya kesalahan yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya terkait dengan proses penggajian.

Berpangkal daripada itu, haluan telaah ini ialah membedah bagaimana SIA dan sistem kendali internal mengimbasi keredaan karyawan dalam pemberian upah, dengan KSDM selaku peubah antara di PT. Swabina Gatra. Telaah ini dihasratkan dapat menyumbang keilmuan pada pembinaan akuntansi serta pengelolaan SDM, juga andil guna bagi perseroan dalam mempertinggi keredaan karyawan melalui sistem penggajian yang lebih efisien, transparan dan adil.

## 2. Metode dan Kajian Pustaka

### 2.1. Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Data yang dihimpun dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk angka, sehingga analisis dilaksanakan dengan pendekatan statistik (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menerapkan metode sebab-akibat bandingan guna menelusuri kakilan antara lantaran dan kesan di antara variabel, serta mengukur hubungan antara variabel yang tidak bergantung dan yang bergantung secara empiris melalui analisis statistik menggunakan SEM-PLS. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari 55 karyawan PT. Swabina Gatra.

### 2.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, informasi yang dipakai adalah data dari subjek. Data subjek ini meliputi rincian yang berhubungan dengan ciri, tindakan, pengalaman, atau ciri lekat dari perseorangan ataupun gugus yang menjadi pokok riset (responden).

### 2.3 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menerapkan pendekatan analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Pemilihan metode SEM-PLS didasari oleh kemampuannya dalam mengevaluasi hubungan antar variabel secara bersamaan dan kesesuaiannya untuk riset prediktif, dengan jumlah sampel yang terbatas, serta data yang tidak harus mengikuti distribusi normal. Berdasarkan Ghozali (2021), teknik analisis ini sangat tepat untuk model yang kompleks dan data yang tidak memerlukan kondisi normalitas. SEM-PLS terbagi menjadi dua model utama, yaitu model pengukuran (model luar) yang mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, dan uji reliabilitas, serta model struktural (model dalam) yang meliputi *R-Square* ( $R^2$ ), koefisien jalur, uji signifikansi (*bootstrapping*), relevansi prediktif ( $Q^2$ ), serta *goodness of fit*.

#### *2.4 Teknik Pengambilan Sampel*

Metode pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Teknik ini bersandikan pada tolok ukur tersendiri yang dipatok oleh penelaah, bukan berdasarkan pengambilan sampel acak. Berikut adalah kriteria yang ditetapkan untuk pemilihan sampel: pertama, responden terdiri dari bagian akuntansi dan keuangan, bagian operasional SDM, bagian audit internal, bagian LGRC, bagian manufaktur, dan bagian HSE; kedua, responden harus menyandang masa kerja lintas setahun; ketiga, tingkat pendidikan minimal adalah SMA/SMK, S1, atau S2. Dengan kriteria tersebut, penelaah menggunakan rumus Slovin guna menentukan jumlah sampel. Rumus Slovin menyatakan bahwa jumlah sampel ( $n$ ) sama dengan jumlah populasi ( $N$ ) dibagi oleh satu ditambah hasil kali antara jumlah populasi dengan kuadrat tingkat kesalahan ( $e$ ). Dengan jumlah populasi ( $N$ ) sebanyak 64 orang dan tingkat kesalahan ( $e$ ) sebesar 5% atau 0,05, maka perhitungannya adalah:  $n$  sama dengan 64 dibagi oleh satu ditambah 64 dikali 0,05 kuadrat, yang hasilnya 64 dibagi 1,16 sama dengan 55,17, sehingga dibulatkan menjadi 55 responden.

#### *2.5 Pengertian Variabel Dependen Kepuasan Karyawan*

Kepuasan karyawan merupakan keadaan yang menunjukkan seberapa besar seorang karyawan merasa senang, nyaman, dan terpenuhi saat melakukan tugasnya meliputi pandangan tentang suasana kerja, interaksi dengan sesama pegawai, serta rasa adil dan keseimbangan yang diterima berdasarkan (P. E. Spector, 1997) dan diukur dengan skala likert 1-5 (sangat tidak setuju – sangat setuju).

#### *2.6 Pengertian Variabel Independen*

Variabel independen, yang juga disebut sebagai variabel bebas, merupakan variabel yang berperan dalam memengaruhi variabel dependen. Penelitian ini memanfaatkan dua variabel independen:

##### *2.6.1 Sistem Informasi Akuntansi*

Sistem informasi akuntansi merupakan perpaduan antara teknologi dan sistem yang dirancang dengan efisien serta efektif untuk mendukung aktivitas keuangan sebuah perusahaan (Faisal et al., 2023). Terdapat enam indikator yang menandakan Kemujaraban tatanan akuntansi, yakni: 1) kualifikasi keterangan yang berkaitan dengan keseksamaan catatan; 2) kualitas layanan yang meliputi keterangan cadangan untuk pemakai; 3) pemanfaatan tatanan yang menaksir seberapa kerap dan intensif tatanan itu dimanfaatkan; 4) keredaan pemakai, yang mencerminkan pengalaman serta taraf keredaan pemakai; 5) laba tulen, yang menyiratkan buah pamungkas yang teraih oleh lembaga umpamanya penaikan kesangkilan serta daya hasil; 6) tatanan informasi akuntansi yang manjur dapat menghadirkan catatan keuangan yang saksama serta menolong dalam penetapan putusan strategis menurut (Petter et al., 2008).

##### *2.6.2 Sistem Pengendalian Internal*

Sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dilakukan oleh manajemen untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan (Sukmaningrum & Harto, 2012). Ada beberapa elemen dalam pengendalian internal, yakni: 1) penilikan sekitaran yang meliputi tata hidup lembaga yang menyokong proses pembendungan, 2) taksiran mudarat yang berhajat guna menengarai kekangan yang dapat merintangangi perolehan haluan lembaga, 3) kegiatan kendali meliputi langgam-langgam yang menyungguhkan bahwa mudarat tertangani dengan kiat yang sah. Fungsi komunikasi dan informasi untuk menyebarkan informasi penting kepada pihak-pihak yang berkepentingan, 4) Aktivitas monitoring dilakukan secara rutin untuk mengetahui sejauh mana efektivitas kontrol tercapai, sehingga dapat menjaga kinerja tetap optimal sesuai dengan (Commission, 2013).

#### *2.7 Pengertian Variabel Mediasi Kompetensi Sumber Daya Manusia*

Kompetensi sumber daya manusia merujuk pada Kapabilitas perseorangan, lembaga, ataupun tatanan untuk melangsungkan tugas secara mujarab dan irit. Terdapat tiga unsur pokok dalam keprigelan: 1) kecakapan, 2) kepandaian, serta 3) kapabilitas menuntaskan kerjanya. Buruh yang kekurangan kepandaian yang memadai akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan akan menghabiskan waktu serta tenaga (Triwahyuni et al., 2016).

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### *3.1. Uji Deskriptif*

**Tabel 1.** Uji Deskriptif

Karakteristik Responden	N	Presentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki - Laki	27	49,10%
Perempuan	28	50,90%
<b>Masa Kerja</b>		
< 1 Tahun	2	3,60%
1-3 Tahun	20	36,40%
3-5 Tahun	18	32,70%
> 5 Tahun	15	27,30%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMK / SMA	2	3,60%
S1	47	85,50%
S2	5	9,10%

**Sumber: Data diolah 2026**

Tabel 1. menunjukkan hasil dengan rincian yang berfokus pada durasi kerja dan jenis kelamin partisipan. Data karakteristik partisipan diambil dari penyebaran kuesioner kepada 55 individu. Mengacu pada jenis kelamin, sebagian besar partisipan terdiri dari wanita sebesar 50,90%, sedangkan pria sebesar 49,10%. Mengenai durasi kerja, mayoritas partisipan memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun dengan persentase 36,40%, diikuti oleh mereka yang memiliki rentang kerja 3-5 warsa setinggi 32,70%, selanjutnya rentang kerja lebih dari 5 tahun mencapai 27,30%, dan mereka yang berpencaharian cendek dari setahun setinggi 3,60%. Tabel 1 memberikan pandangan umum mengenai karakteristik deskriptif partisipan yang terlibat dalam kajian ini.

### 3.2. Penilaian Model Pengukuran

**Tabel 2.** Penilaian Model Pengukuran

Construct	Items	Loadings	Cronbach's Alpha	CR	AVE
KEPUASAN KARYAWAN	Y1	0,826	0,913	0,933	0,699
	Y2	0,792			
	Y3	0,870			
	Y4	0,773			
	Y5	0,880			
	Y6	0,868			
KSDM	Z2	0,888	0,898	0,924	0,711
	Z3	0,779			
	Z4	0,784			
	Z5	0,872			
	Z6	0,884			
	SIA	X1.1			
X1.2		0,773			
X1.3		0,757			
X1.4		0,803			
X1.5		0,888			
X1.6		0,776			
SPI	X2.1	0,867	0,932	0,947	0,748
	X2.2	0,845			
	X2.3	0,883			
	X2.4	0,873			
	X2.5	0,917			
	X2.6	0,799			

**Sumber: Data diolah, 2026**

Berdasarkan tabel 2 evaluasi terhadap model pengukuran yang diterapkan pada data penelitian, setiap konstruk menunjukkan adanya validitas konvergen serta tingkat reliabilitas yang tinggi. Konstruk yang berkaitan dengan KEPUASAN KARYAWAN memiliki indikator pemuatan Y1–Y6 yang berada dalam kisaran 0,773–0,880 (semuanya > 0,70) disertai nilai AVE 0,699 (> 0,50), serta alpha Cronbach bernilai 0,913 dan CR = 0,933 (> 0,70) yang menandakan konstruk ini memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik. Konstruk KSDM juga memperlihatkan indikator pemuatan Z2–Z6 dengan nilai antara 0,779–0,888

(> 0,70) dan AVE = 0,711 (> 0,50), serta alpha Cronbach = 0,898 dan CR = 0,924 (> 0,70), sehingga validitas dan reliabilitas konstruk ini dinyatakan dalam kondisi yang baik. Adapun pada konstruksi SIA, semua indikator menunjukkan hasil yang memuaskan. Selanjutnya, untuk konstruksi SPI, muatannya menunjukkan nilai yang signifikan. Oleh karena itu, semua konstruk dalam kerangka pengukuran telah memenuhi standar validitas konvergen dan reliabilitas, yang membuat indikator-indikator ini layak untuk diterapkan dalam analisis pada fase berikutnya dalam model struktural.

### 3.3. Validitas Diskriminan Melalui Kriteria HTMT

**Tabel 3.** Validitas Diskriminan Melalui Kriteria HTMT

	KEPUASAN KARYAWAN	KSDM	SIA	SPI
KEPUASAN KARYAWAN				
KSDM	0,969			
SIA	0,895	0,874		
SPI	0,912	0,960	0,860	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3 penilaian yang mengukur validitas diskriminan Model Luar (sering kali dalam konteks HTMT atau matriks korelasi antar konstruk), terlihat bahwa nilai hubungan antar konstruk adalah: KEPUASAN KARYAWAN-SPI = 0,912, sedangkan koneksi KSDM-SIA = 0,874 dan KSDM-SPI = 0,960, serta SIA-SPI = 0,860. Nilai-nilai ini menandakan bahwa seluruh konstruk menjalin hubungan yang cukup kuat satu sama lain, namun harus diperhatikan pasangan yang memiliki nilai tertinggi seperti KEPUASAN KARYAWAN-KSDM (0,969) dan KSDM-SPI (0,960) karena kedekatan yang sangat signifikan menunjukkan kedua konstruk tersebut dapat menunjukkan kesamaan secara empiris (ada kemungkinan masalah validitas diskriminan pada setiap ambang batas menggunakan HTMT, contohnya 0,85 atau 0,90, atau jika kriteria yang digunakan menunjukkan bahwa nilai yang berlebihan mengindikasikan konstruk yang terlalu serupa). Secara keseluruhan, Acuan ini mengisyaratkan pertalian yang perkasa antar konstruk, sehingga perlu untuk memastikan validitas diskriminan menggunakan kriteria yang ditetapkan dalam penelitian (misalnya berdasarkan HTMT/Fornell-Larcker atau bukti perbedaan akar AVE) guna menyungguhkan bahwasanya tiap-tiap konstruk benar-benar berbeda secara statistik sebelum melanjutkan ke pengujian model tertentu.

### 3.4 Validitas Diskriminan Melalui Kriteria Fornell dan Lacker

**Tabel 4.** Validitas Diskriminan Melalui Kriteria Fornell dan Lacker

	KEPUASAN KARYAWAN	KSDM	SIA	SPI
KEPUASAN KARYAWAN	0,836			
KSDM	0,887	0,843		
SIA	0,811	0,789	0,794	
SPI	0,848	0,888	0,783	0,865

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4 validitas diskriminan melalui fornell dan lacker yang disajikan, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki hubungan positif yang kuat. Nilai reliabilitas (atau konsistensi internal) tiap-tiap variabel menunjukkan angka yang baik, yaitu kepuasan karyawan sebesar 0,836, KSDM sebesar 0,843, SIA sebesar 0,794, dan SPI sebesar 0,865. Sementara itu, korelasi antar variabel menunjukkan bahwa KSDM memiliki hubungan sangat kuat dengan SPI (0,888), serta hubungan kuat dengan kepuasan karyawan (0,887) dan SIA (0,789). Kepuasan karyawan juga berkorelasi kuat dengan SIA (0,811) dan SPI (0,848). Adapun korelasi antara SIA dan SPI tercatat sebesar 0,783, yang merupakan nilai terendah Walakin lagi termasuk dalam ordo perkasa. Berpangkal daripada itu, dapat disarikan bahwasanya keempat variabel saling terkait erat, sehingga peningkatan pada aspek KSDM, SIA, atau SPI cenderung diikuti oleh peningkatan kepuasan karyawan, dan sebaliknya.

### 3.5 Pengujian Hipotesis

**Tabel 5.** Pengujian Hipotesis

Hypothesis	Relationship	Std. Beta	Std. Dev.	t-value	p-value	PCI LL (RENDAH)	PCI UL (ATAS)	F <sub>2</sub>	Decision
H1	KSDM - KEPUASAN KARYAWAN	0,518	0,118	4,405	0,000	0,278	0,747	0,294	Signifikan
H2	SIA - KEPUASAN KARYAWAN	0,259	0,121	2,091	0,037	0,036	0,509	0,128	Signifikan

H3	SIA - KSDM	0,246	0,09	2,711	0,007	0,076	0,428	0,122	Signifikan
H4	SPI - KEPUASAN KARYAWAN	0,184	0,133	1,424	<b>0,155</b>	-0,087	0,444	0,040	Tidak Signifikan
H5	SPI - KSDM	0,698	0,089	7,830	0,000	0,513	0,859	0,995	Signifikan
H6	SIA - KSDM - KEPUASAN KARYAWAN	0,127	0,053	2,365	0,018	0,034	0,240		Signifikan
H7	SPI - KSDM - KEPUASAN KARYAWAN	0,362	0,099	3,642	0,000	0,185	0,574		Signifikan

**Sumber: Data diolah, 2026**

Pada tabel 5 menjelaskan bahwa terdapat 5 hipotesis langsung dan 2 hipotesis tidak langsung, juga terdapat 6 hipotesis yang signifikan dan 1 hipotesis yang tidak signifikan, berikut untuk penjelasan setiap hipotesisnya :

**3.5.1. Hipotesis 1 Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Karyawan**

Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM) telah terbukti memberikan dampak baik dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Penelitian menunjukkan koefisien 0,518, statistik t 4,405, dan nilai p 0,000, yang menandakan bahwa hipotesis diterima. Ini berarti bahwa tingkat kompetensi karyawan yang lebih tinggi berakibat pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kompetensi SDM menggambarkan kapasitas, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk menunaikan tugas mereka dengan efektif. Karyawan yang menyandang keprigelan luhur berkecenderungan lebih teguh hati menuntaskan kerjanya, mampu mengatasi tantangan, dan lebih punya peluang untuk maju dalam organisasi. Hal ini berkontribusi pada taraf keredaan kerja yang lebih luhur. Selain itu, kompetensi yang kuat meluluskan buruh guna beroperasi kian jimat serta berdaya hasil, yang mendukung pengelolaan beban kerja yang lebih baik. Dampaknya adalah pada kepuasan kerja, peningkatan interaksi dengan teman sejawat, dan pengakuan dari organisasi, yang akhirnya mempengaruhi kepuasan karyawan. Buah pengamatan ini selaras dengan telaah lampau yang mengisyaratkan bahwasanya kemampuan SDM berpengaruh baik pada kepuasan kerja, di mana karyawan yang berkualitas biasanya memaklumkan taraf keredaan yang lebih luhur ketimbang yang kurang berkualitas. Karena itu, peningkatan KSDM menjadi elemen penting dalam melambungkan tingkat kepuasan karyawan di dalam suatu organisasi.

**H1: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan**

**3.5.2. Hipotesis 2 Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kepuasan Karyawan**

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terbukti memberikan dampak positif yang nyata terhadap Kepuasan Karyawan. Hasil analisis menunjukkan koefisien 0,259, statistik t 2,091, dan nilai p 0,037 yang menandakan bahwa hipotesis diterima. Perihal ini mengisyaratkan bahwasanya kian utama pelaksanaan sistem informasi akuntansi di dalam suatu organisasi, semakin tinggi juga kepuasan karyawan. Sistem informasi akuntansi adalah statanan yang berhajat guna melumpukkan, menggarap, serta menyuguhkan keterangan finansial yang relevan dan akurat kepada pengguna. Pelaksanaan SIA yang efisien dapat mempermudah tugas karyawan, khususnya dalam hal pencatatan transaksi, pengolahan data, dan penyusunan laporan keuangan. Kemudahan ini berkontribusi mengurangi beban kerja dan meminimalkan kesalahan, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam lingkungan kerja. Selain itu, sistem yang diintegrasikan dengan baik juga mampu meningkatkan efisiensi serta transparansi dalam organisasi. Karyawan kuasa dengan lebih enteng menjangkau keterangan yang mereka perlukan, yang berdampak pada proses kerja yang lebih cepat dan terorganisir. Ini berandil pada pemertinggian kepuasan kerja, karena karyawan merasakan dukungan dari sistem yang baik. Penemuan ini selaras dengan telaah lampau, yang mengisyaratkan bahwasanya pengenaaan sistem informasi akuntansi yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan, terutama karena sistem tersebut membantu mempercepat pekerjaan dan mengurangi kesalahan dalam proses administrasi. Dengan demikian, semakin baik penerapan SIA, semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan.

**H2: Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan**

**3.5.3. Hipotesis 3 Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terbukti memberikan efek positif yang besar pada kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Hasil analisis menunjukkan koefisien sebesar 0,246, statistik t 2,711, dan nilai p 0,007, yang menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima. Ini mengindikasikan bahwa semakin efektif sistem informasi akuntansi diterapkan, maka kompetensi SDM dalam organisasi juga akan meningkat. SIA tatanan yang berhajat guna melumpukkan, menggarap, serta menyuguhkan keterangan

finansial dengan akurasi dan relevansi yang tinggi. Pelaksanaan SIA yang efisien memerlukan karyawan yang mampu mengoperasikan sistem, memahami alur informasi, serta mengelola data dengan benar. Ini secara tidak langsung memperkaya pengetahuan dan keterampilan karyawan di bidang akuntansi dan teknologi informasi. Selain itu, penggunaan SIA yang terintegrasi juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan beradaptasi terhadap kemajuan teknologi. Ini akan memperkuat keterampilan analitis, akurasi, serta meningkatkan efisiensi kerja mereka. Dengan demikian, kompetensi sumber daya manusia akan terus meningkat seiring dengan penggunaan maksimal sistem informasi akuntansi di dalam organisasi. Buah sadapan ini selaras dengan telaah dahulu yang mendedahkan bahwasanya penggunaan sistem informasi akuntansi (SIA) secara signifikan meningkatkan keterampilan karyawan, terutama dalam aspek keterampilan teknis dan pemahaman proses akuntansi. Oleh karena itu, semakin baik pelaksanaan SIA, semakin tinggi kemampuan sumber daya manusia.

### **H3: Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kompetensi sumber daya manusia**

#### **3.5.4. Hipotesis 4 Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kepuasan Karyawan**

Sistem pengendalian Internal (SPI) tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Hasil analisis menunjukkan koefisien sebesar 0,184, statistik t 1,424, dan nilai p 0,155, yang berarti hipotesis ditolak. Ini menunjukkan bahwa pelaksanaan Sistem pengendalian internal dalam sebuah organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan. Sistem pengendalian internal merupakan suatu sistem yang digubah guna menyungguhkan bahwasanya saban kegiatan operasional dilangsungkan selaras akan langgam, mengayomi harta lembaga, serta menjamin keseksamaan catatan finansial. Meskipun Sistem pengendalian internal sangat krusial untuk menjaga dan melindungi keamanan organisasi, keberadaannya tidak selalu secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam beberapa situasi, penerapan sistem pengendalian internal yang ketat bisa dianggap sebagai paksaan oleh karyawan, terutama jika regulasi terlalu kaku atau menambah beban administrasi. Kondisi ini dapat membuat karyawan merasa kurang leluasa dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, tingkat kepuasan karyawan sering kali lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kondisi kerja, imbalan, interaksi dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan karir. Dengan demikian, meskipun sistem pengendalian internal memiliki fungsi penting dalam organisasi, dampaknya terhadap kepuasan karyawan biasanya bersifat tidak langsung dan tidak signifikan. Buah sadapan ini selaras dengan telaah lampau yang mengisyaratkan bahwasanya sistem pengendalian internal tidak selalu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

### **H4: Sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan**

#### **3.5.5. Hipotesis 5 Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Sistem Pengendalian Internal telah terbukti memberikan efek yang positif dan besar terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM). Studi menunjukkan koefisien 0,698, statistik t 7,830, dan nilai p 0,000, yang mengindikasikan bahwa hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam pelaksanaan sistem pengendalian internal berkorelasi dengan peningkatan yang signifikan dalam KSDM di organisasi. Sistem pengendalian internal adalah serangkaian aturan dan prosedur yang digubah guna menyungguhkan bahwa kegiatan bergerak secara mujarab dan irit serta selaras akan tolok ukur yang telah dipatok. Pelaksanaan KSDM yang baik mensyaratkan karyawan untuk bekerja dengan disiplin, cermat, dan mengikuti prosedur, yang langsung meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, pengendalian internal yang jelas juga memfasilitasi pemahaman karyawan mengenai alur kerja, tanggung jawab, dan standar kinerja. Hal ini menyurung pembinaan kepandaian, kepiawaian, dan keprigelan teknis karyawan. Dengan demikian, kompetensi SDM akan tumbuh seiring dengan penerapan sistem pengendalian internal yang efektif. Buah sadapan ini selaras dengan telaah lampau yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan kompetensi karyawan, terutama dalam aspek disiplin, ketelitian, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Oleh karena itu, jika pelaksanaan SPI berangsur-angsur luhur, maka kompetensi sumber daya manusia di lingkungan lembaga pun bakal kian luhur.

### **H5: Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kompetensi sumber daya manusia**

#### **3.5.6. Hipotesis 6 Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kepuasan Karyawan Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) telah terbukti meningkatkan kompetensi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kepuasan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima, dengan koefisien 0,127, nilai statistik  $t$  2,365, dan nilai  $p$  0,018. Ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berfungsi sebagai penghubung antara kepuasan karyawan dan sistem informasi akuntansi. Pemasangan sistem akuntansi yang efisien tidak hanya memudahkan pekerjaan karyawan tetapi juga mendorong peningkatan kemampuan dalam menggunakan sistem, memahami proses akuntansi, serta mengelola informasi dengan baik. Peningkatan kemampuan ini kemudian berkontribusi terhadap kepercayaan diri, efisiensi kerja, dan kepuasan kerja, yang akhirnya berujung pada peningkatan kepuasan karyawan. Dengan kata lain, sistem informasi akuntansi tidak secara langsung memengaruhi kepuasan karyawan, melainkan melalui peningkatan kompetensi SDM, yang berfungsi sebagai variabel perantara. Karyawan yang menyandang keprigelan luhur kian kuasa memaksimalkan pemanfaatan sistem dan mengesampingkan kuantitas dari penerapan SIA di tengah pencarian mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kompetensi SDM berperan sebagai penghubung antara kepuasan karyawan dan sistem informasi akuntansi. Oleh karena itu, pelambungan kualitas AIS harus dilakukan dengan cara mengembangkan kompetensi SDM untuk memaksimalkan kepuasan karyawan.

#### **H6: Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia**

##### *3.5.7. Hipotesis 7 Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kepuasan Karyawan Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia*

Sistem Pengendalian Internal terbukti memberikan dampak yang positif serta signifikan terhadap Kepuasan Karyawan melalui kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Dari hasil analisis, diperoleh koefisien sebesar 0,362, nilai  $t$  3,642, dan nilai  $p$  0,000, yang mengindikasikan bahwa hipotesis diterima. Ini berarti bahwa kemampuan sumber daya manusia berperan sebagai mediator antara SPI dan kepuasan karyawan. Penerapan SPI yang efektif mendorong karyawan untuk menjalankan tugas sesuai prosedur, meningkatkan kedisiplinan, dan memperjelas pemahaman mereka mengenai tugas dan tanggung jawab. Semua ini serta-merta berkontribusi pada peningkatan kemampuan karyawan, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional. Selanjutnya, peningkatan kemampuan ini berpengaruh pada kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih percaya diri, mampu melaksanakan pekerjaan mereka dengan efektif, dan merasa lebih nyaman serta dihargai di tempat kerja. Oleh karena itu, SPI tak serta-merta mengimbas kepuasan karyawan melalui peningkatan kemampuan sumber daya manusia. Penemuan ini menunjukkan bahwasanya meskipun SPI tak serta-merta mengimbas kepuasan karyawan secara signifikan, namun melalui kemampuan sumber daya manusia sebagai variabel penghubung, pengaruh tersebut menjadi berarti. Maka dari itu, organisasi perlu fokus pada pengembangan kompetensi karyawan dalam penerapan sistem pengendalian internal guna melambungkan kepuasan kerja secara maksimal.

#### **H7: Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia**

### *3.6. PLS-Predict*

**Tabel 6. PLS-Predict**

Item	Q <sup>2</sup> predict	PLS-SEM_RMSE	PLS-SEM_MAE	LM_RMSE	LM_MAE
Y1	0,510	0,617	0,473	0,731	0,536
Y2	0,465	0,702	0,503	0,953	0,633
Y3	0,648	0,541	0,409	0,635	0,448
Y4	0,269	0,619	0,462	0,704	0,531
Y5	0,576	0,606	0,479	0,648	0,509
Y6	0,629	0,555	0,432	0,563	0,442
Z2	0,748	0,44	0,325	0,518	0,361
Z3	0,345	0,739	0,553	0,875	0,609
Z4	0,353	0,715	0,513	0,874	0,584
Z5	0,594	0,585	0,422	0,796	0,548
Z6	0,664	0,473	0,339	0,655	0,451

**Sumber: Data diolah, 2026**

Berdasarkan pada tabel 6 analisis  $Q^2$  predict, semua variabel menunjukkan nilai positif (misalnya,  $Y1=0,510$ ;  $Y4=0,269$ ;  $Z2=0,748$ ;  $Z6=0,664$ ), yang menyiratkan bahwasanya model ini memiliki kemampuan untuk melakukan prediksi secara efektif. Selain itu, untuk mayoritas komponen, nilai RMSE/MAE dari PLS-SEM kian rendah diperlawankan dengan dengan LM (misalnya,  $Y1$ : RMSE 0,617 berlawanan dengan 0,731; MAE 0,473 berlawanan dengan 0,536, dan  $Z2$ : RMSE 0,440 berlawanan dengan 0,518; MAE 0,325 berlawanan dengan 0,361), yang menunjukkan bahwa prediksi yang dihasilkan oleh PLS-SEM lebih tepat.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil riset yang dianalisis menggunakan SEM-PLS, penelitian ini menjawab bahwa dalam bidang akuntansi, kompetensi sumber daya manusia berperan positif terhadap kepuasan karyawan, artinya karyawan yang memiliki pemahaman akuntansi yang baik cenderung lebih puas terhadap proses penggajian. Sistem informasi akuntansi juga kasat menyodorkan dampak positif terhadap kepuasan karyawan, yang berarti penerapan sistem informasi akuntansi yang akurat dan transparan mampu meningkatkan rasa percaya dan kenyamanan karyawan dalam menerima gaji. Selain itu, sistem informasi akuntansi berdampak positif terhadap kompetensi sumber daya manusia, yang menunjukkan bahwa penggunaan sistem tersebut secara tidak langsung melatih karyawan untuk lebih terampil dalam mengelola data keuangan. Berbeda halnya dengan sistem pengendalian internal yang tidak memberikan dampak langsung terhadap kepuasan karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa prosedur kontrol yang ketat dalam akuntansi sering kali dirasakan sebagai beban administratif sebagai faktor pemuas kerja.

Namun demikian, sistem pengendalian internal tetap berdampak positif terhadap kompetensi sumber daya manusia, yang berarti prosedur kontrol yang terstruktur justru meningkatkan kedisiplinan dan ketelitian karyawan dalam menjalankan tugas akuntansi. Yang terpenting, penelitian ini menjawab bahwa baik sistem informasi akuntansi maupun sistem pengendalian internal baru mampu meningkatkan kepuasan karyawan apabila didukung oleh kompetensi sumber daya manusia sebagai jembatan penghubung. Dengan demikian, secara keseluruhan riset ini menyimpulkan bahwa dalam konteks akuntansi, kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan kejayaan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal dalam menciptakan kepuasan karyawan pada proses penggajian.

Bagi peneliti selanjutnya di bidang akuntansi, disarankan untuk menguji variabel mediasi lain yang lebih spesifik seperti kualitas laporan keuangan atau ketepatan waktu penyajian gaji. Peneliti juga sebaiknya menambahkan variabel moderasi seperti penggunaan teknologi akuntansi berbasis ERP atau frekuensi audit internal. Selain itu, disarankan untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan manufaktur atau jasa keuangan serta memperbesar jumlah sampel. Pendekatan metode campuran juga direkomendasikan untuk menggali lebih dalam kendala teknis penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal di lapangan.

#### Ucapan terima kasih

Peneliti mengemukakan rasa terima kasih kepada Politeknik TEDC Bandung serta seluruh pihak karyawan PT. Swabina Gatra yang telah berkenan mengisi kuesioner penelitian ini.

#### Referensi

- Amalia, E. (2021). (2021). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Animah, S. B. A. (2020). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*. 5(1), 99–109.
- Commission, C. of S. O. of the T. (2013). COSO Internal Control Integrated Framework (2013). *KPMG Cutting through Complexity*, 5.
- Faisal, Y., Indriyani, I., Mayang, T., & Muhamad, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 12(1), 176–185.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris*. 2021, 98–102.
- Petter, S., DeLone, W., & McLean, E. (2008). Measuring information systems success: models, dimensions,

- measures, and interrelationships. *European Journal of Information Systems*, 17(3), 236–263.
- Safiri, E. N., & Zulkarnain, P. D. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. 9(2). <https://doi.org/10.37641/jiakes.v9i2.492>
- Sijabat, J. (2022). Studi Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pt. Mujur Timber Di Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 246–260.
- Spector, J. M., & Ma, S. (2019). Inquiry and critical thinking skills for the next generation: from artificial intelligence back to human intelligence. *Smart Learning Environments*, 6(1), 1–11.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Sugiyono, P. D. (2018). Quantitative, qualitative, and R&D research methods. *Bandung:(ALFABETA, Ed.)*.
- Sukmaningrum, T., & Harto, P. (2012). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten dan Kota Semarang)*. UNDIP: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.
- Triwahyuni, M., Azlina, N., & Silfi, A. (2016). *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan SKPD (Studi pada Pemerintah Daerah Kota Dumai)*. Riau University.