

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada masa sekarang, tingkat persaingan didalam dunia bisnis sangat ketat. Di seluruh dunia, khususnya di Indonesia terdapat berbagai perusahaan yang sedang dirintis maupun yang sudah berkembang. Dengan adanya tingkat persaingan yang ketat, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat bertahan. Oleh karena itu, seluruh perusahaan berlomba-lomba untuk memaksimalkan kinerja setiap unit usahanya agar dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga, yaitu merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian, maka karyawan sebagai sumber daya manusia harus memiliki kualitas kinerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Ariana dan Riana (2013), kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan, jika kinerja yang ditampilkan karyawan rendah maka akan

mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat. Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah pengendalian internal, karena pengendalian internal berfungsi untuk mengendalikan setiap kegiatan operasional dan produktivitas karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO), pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen dan personel perusahaan, yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang dapat dipercaya untuk mencapai tujuan perusahaan, yang digolongkan menjadi 3 (tiga), yaitu dapat dipercayainya pelaporan keuangan, kepatuhan dengan hukum dan aturan yang berlaku, serta efisiensi dan efektivitas operasi (Halim, 2008 dalam Listiana, 2017). Menurut COSO, pengendalian internal terdiri dari lima komponen. Komponen-komponen tersebut yaitu lingkungan pengendalian (*control environment*), penilaian risiko (*risk assessment*), aktivitas pengendalian (*control activities*), informasi dan komunikasi (*information and communication*), dan aktivitas pemantauan (*monitoring activities*).

Menurut COSO, lingkungan pengendalian merupakan suatu rangkaian standar, proses dan struktur yang menjadi dasar dalam penerapan pengendalian internal di suatu perusahaan. Lingkungan pengendalian sangat penting karena mencakup unsur integritas, etika, nilai-nilai, dan lingkungan tempat bekerja. Hal-hal tersebut merupakan mesin penggerak perusahaan dan merupakan dasar segala sesuatunya ditempatkan (Halim, 2008 dalam Listiana, 2017). Lingkungan

pengendalian yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu bentuk lingkungan pengendalian yang baik adalah adanya fasilitas tempat kerja yang menunjang (Purwati, 2018).

Penilaian risiko merupakan proses yang dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan. Risiko yang telah diidentifikasi akan dibandingkan dengan tingkat toleransi risiko yang telah ditetapkan. Penilaian risiko digunakan untuk menentukan bagaimana risiko perusahaan akan dikelola (Halim, 2008 dalam Listiana, 2017). Oleh karena itu, dengan adanya penilaian risiko, maka karyawan dapat meminimalisir risiko-risiko yang mungkin terjadi, sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur mengenai tindakan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan perusahaan untuk meminimalisir risiko yang mungkin terjadi (Halim, 2008 dalam Listiana, 2017). Dengan adanya kebijakan dan prosedur, maka karyawan akan bertindak sesuai dengan kebijakan dan prosedur tersebut, dan dapat membuat kinerja karyawan menjadi baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Informasi dan komunikasi sangat penting didalam sebuah perusahaan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Pada setiap kegiatan operasional perusahaan terdapat sistem informasi dan komunikasi. Hal ini memungkinkan karyawan-karyawan perusahaan memperoleh dan menukar informasi yang

diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan operasinya (Sarita, 2012 dalam Purwati, 2018). Oleh karena itu, informasi dan komunikasi yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Aktivitas pemantauan merupakan komponen yang berupa serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa keempat komponen pengendalian internal lainnya telah terlaksana dan berfungsi dengan baik (Halim, 2008 dalam Listiana, 2017). Sehingga, dengan adanya aktivitas pemantauan yang baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan karena kemungkinan karyawan melakukan kesalahan itu kecil.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Farisa Lailatul Maharani, Septarina Prita DS, dan Siti Maria W yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik”. Penelitian sebelumnya menggunakan metode survey ke bagian divisi pelayanan medis dengan jumlah 50 responden dan telah diperoleh sampel sebanyak 44 responden. Terdapat 5 hipotesis penelitian pada penelitian tersebut, yaitu H1 (lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan), H2 (penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan, H3 (aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, H4 (informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan H5 (pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa H1, H2, H3, H4, dan H5 berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain, lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas

pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

Pada penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh Farisa Lailatul Maharani, Septarina Prita DS, dan Siti Maria W terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi motivasi peneliti untuk melakukan replikasi, diantaranya yaitu objek penelitian hanya terbatas di Rumah Sakit Jember Klinik dan hanya berfokus pada divisi pelayanan medis, dan jumlah sampel penelitian yang relatif kecil.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh Farisa Lailatul Maharani, Septarina Prita DS, dan Siti Maria W terdapat pada objek, sampel, dan variabel independen penelitian. Objek yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang. Hal ini sesuai dengan saran dalam penelitian Farisa Lailatul Maharani, Septarina Prita DS, dan Siti Maria W agar melakukan penelitian pada objek yang lain. Penulis memilih Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang sebagai objek penelitian karena BPR memiliki peran dalam membantu mengatasi permasalahan perekonomian yang terjadi di Semarang, seperti menyalurkan kredit kepada masyarakat sekitar dan UMKM agar kebutuhan ekonomi tetap berjalan lancar, dengan demikian, maka kinerja karyawan BPR di kota Semarang harus baik. Selanjutnya, sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang dengan jumlah responden lebih banyak dari penelitian sebelumnya. Kemudian, penulis menambahkan variabel independen pada penelitian ini. Variabel independen yang ditambahkan adalah sistem informasi akuntansi. Penulis memilih menambahkan

sistem informasi akuntansi sebagai variabel independen karena sistem informasi akuntansi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di era globalisasi, Teknologi Informasi mengalami perkembangan dan kemajuan yang sangat pesat. Perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat ini, sangat berpengaruh terhadap perkembangan sistem informasi akuntansi (Astuti dan Dharmadiaksa, 2014). Sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan suatu sistem berbasis komputer yang mengumpulkan, menyimpan, dan mengolah data terkait akuntansi dan keuangan yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan. Sistem informasi akuntansi merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar. Menurut Ismail dan Sudarmadi (2019), sistem informasi akuntansi merupakan aktivitas pendukung yang penting dalam menjalankan aktivitas utama agar lebih efektif dan efisien. Maka dari itu, sistem informasi akuntansi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Anggraeni dan Endro (2019), membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ismail dan Sudarmadi (2019), yaitu sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Listiana (2017) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, menurut penelitian terdahulu, seperti yang telah dilakukan oleh Maharani et al (2015) didapatkan hasil bahwa lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian Oktarnia (2014), Santosa et al (2017), dan Listiana (2017). Pada penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) diperoleh hasil bahwa lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi aktivitas pengendalian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian Santosa et al (2017) didapatkan hasil bahwa lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi informasi dan komunikasi, dan pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Listiana (2017) diperoleh hasil bahwa lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun penilaian risiko dan aktivitas pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang yang telah penulis jabarkan, maka akan dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Komponen-Komponen Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang”**

1.2. Perumusan Masalah

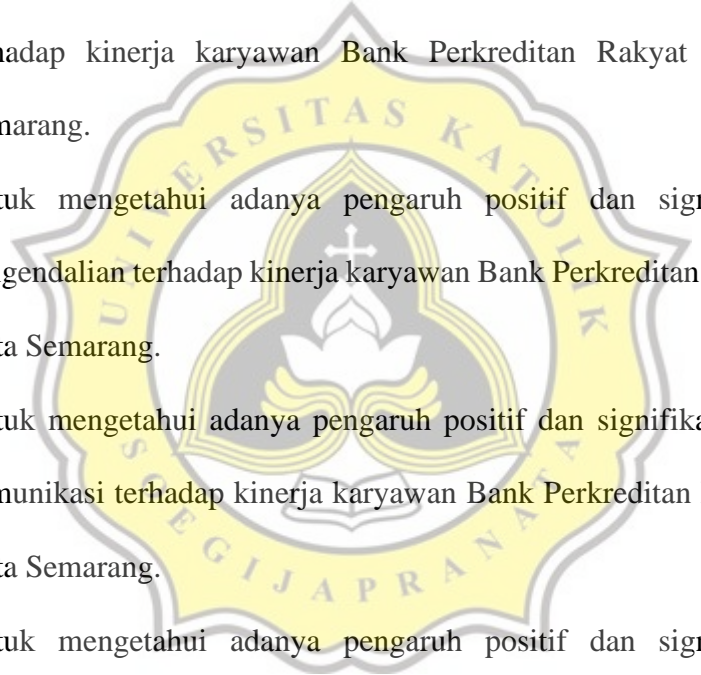
Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan oleh penulis, maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a) Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang?
- b) Apakah lingkungan pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang?
- c) Apakah penilaian risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang?
- d) Apakah aktivitas pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang?
- e) Apakah informasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang?
- f) Apakah aktivitas pemantauan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 
- a) Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang.
 - b) Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang.
 - c) Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan penilaian risiko terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang.
 - d) Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang.
 - e) Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang.
 - f) Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan aktivitas pemantauan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang.

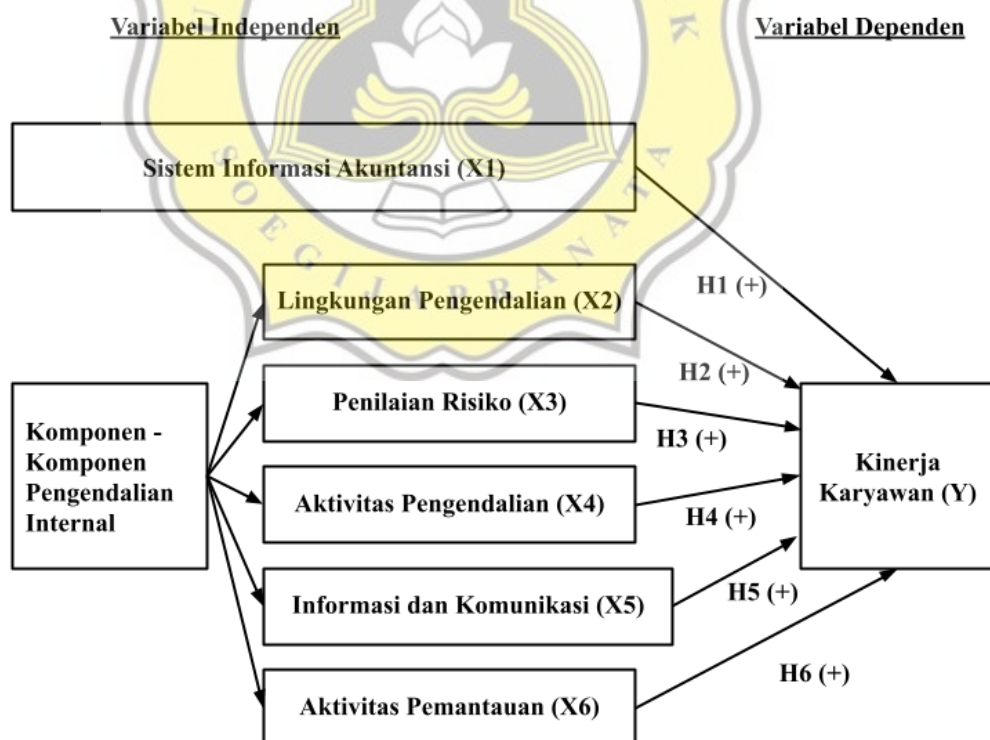
1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, sebagai berikut:

- a) Bagi Akademisi: Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa sistem informasi akuntansi dan komponen-komponen pengendalian internal (lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan aktivitas pemantauan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang.
- b) Bagi praktisi: Penelitian ini memberikan gambaran mengenai kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang.

1.4. Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 1.1. Kerangka Pikir Penelitian



1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pikir penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka yang menjelaskan teori-teori yang digunakan pada penelitian ini. Selain itu, pada bab ini juga berisi pengembangan hipotesis yang menjabrkan beberapa konsep dan penelitian terdahulu yang relevan.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data penelitian, jenis data penelitian, teknik pengumpulan data penelitian, definisi dan pengukuran variable penelitian, serta alat yang digunakan untuk menganalisis data penelitian.

BAB IV: HASIL DAN ANALISA DATA

Bab ini berisi hasil data-data penelitian yang diperoleh, dan analisis dari data-data yang dihasilkan tersebut.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil dan analisis data penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran dari peneliti.