

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut, sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam, atau minimal tetap dapat bertahan (Riyadi, 2011). Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Oleh karena itu, seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Musafir, 2013).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Karyawan dalam mencapai tujuan organisasi mempunyai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan yang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan.

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan bagian akuntansi cenderung mengalami stres kerja yang tinggi karena sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat kerja dan dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi

dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Menurut (Lasso dan Ngumar 2016) kinerja karyawan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sistem Pengendalian Internal (SPI) juga memegang peranan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Tercapainya pengendalian internal perusahaan yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan (Gitayani, Darmawan dan Purnamawati, 2015). Pengimplementasian Pengendalian Internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, maka dapat disediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam mengefektivaskan dan mengefisiensikan operasional perusahaan, sehingga dalam laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi. Jika Pengendalian Internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan (Dewi, 2012).

Menurut Efendi (2013) Sistem pengendalian internal merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan koperasi dan merupakan dasar bagi kegiatan operasional koperasi yang aman, sehat dan dapat berkembang secara wajar. Sistem pengendalian internal

membantu pengurus dan pengelola koperasi dalam menjaga asetnya. Tidak hanya itu dengan sistem pengendalian intern akan menjamin terujinya pelaporan keuangan, manajerial yang akurat dan dapat diandalkan, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya secara ekonomis dan efisien, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan perundang-undangan serta mengurangi resiko terjadinya penyimpangan dan pelanggaran terhadap prinsip kehati-hatian.

Menurut Lasso dan Ngumar (2016) Pengendalian intern adalah suatu satuan usaha yang meliputi berbagai kebijakan dan prosedur serta tujuan. Elemen pengendalian intern mencakup tiga kategori dasar kebijakan dan prosedur yang di rancang dan digunakan oleh manajemen untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan pengendalian intern dapat dipenuhi yaitu (1) Lingkungan Pengendalian, merupakan sarana dan prasarana yang ada di dalam organisasi atau perusahaan untuk menjalankan sistem pengendalian intern yang baik, (2) Aktivitas Pengendalian, kebijakan dan prosedur yang membantu suatu perusahaan dalam meyakinkan bahwa tugas dan perintah yang diberikan oleh menejer telah dilaksanakan, (3) Pemantauan, merupakan suatu proses yang menilai suatu kualitas kinerja pengendalian intern pada suatu waktu.

Permasalahan yang sedang terjadi sekarang ini yaitu kecurangan di Kota Padang yang menjadi pusat perhatian pada tahun 2014 yaitu, ditahannya salah seorang mantan pejabat tinggi Daerah Kota Padang, seorang pejabat eselon III (camat), dan seorang pejabat eselon IV (lurah) pada akhir tahun 2014 lalu yang ditetapkan menjadi tersangka dalam kasus korupsi dengan kerugian negara sekitar Rp 1,5 miliar. Hal ini menunjukkan bahwa masih buruknya etika dan pengendalian internal pada Pemerintah Kota Padang, sehingga masih terjadi kesempatan untuk melakukan kecurangan berupa korupsi oleh aparat nya sendiri (<https://nasional.tempo.co>).

Selain pengendalian internal, disiplin merupakan unsur pengikat, yaitu unsur yang dapat menggairahkan kerja karyawan bahkan dapat pula sebaliknya. Adanya pelanggaran-

pelanggaran disiplin karyawan baik ringan, maupun berat terlepas itu disengaja atau tidak disengaja terhadap tata tertib karyawan dan peraturan karyawan yang berkaitan dengan disiplin karyawan, ini menggambarkan bahwa masih kurangnya kesadaran disiplin karyawan dalam mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat dari dimensi yaitu teladan pimpinan, pengawasan dan sanksi hukuman. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin merupakan salah satu hal yang menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Satuan Kinerja Perangkat Daerah kota padang (Andayani, 2013).

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Prawatya dan Raharjo, 2012). Menurut Nugraha, Nugraha dan Wijayanto (2013) disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Karyawan yang mempunyai kedisiplinan cenderung bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya sehingga dapat meminimalisasi terjadinya sanksi atau hukuman karena pelanggaran. Keberhasilan perusahaan atas kinerja karyawan dalam mencapai target yang diharapkan, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesetiaan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu mentaati peraturan perusahaan (Purwoko, Hidayati dan Robiansyah, 2013).

Kinerja pemerintah daerah banyak menjadi sorotan pada akhir-akhir ini, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Rakyat mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan pemerintah daerah.

Dilihat dari fenomena yang terjadi, masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang bermasalah dalam bekerja antara lain penggunaan komputer kerja untuk mengunduh film-film atau video yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan dalam jam kerja. Dalam penyusunan dokumen, masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dengan tidak rapi serta tidak teliti, sehingga banyak ditemukan kesalahan dalam penulisan, pelaporan, halaman yang tidak terhubung dengan halaman lainnya, dan beberapa kesalahan lainnya adalah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang Tahun 2014, didalamnya terdapat banyak kesalahan-kesalahan dalam pelaporan, seperti kesalahan dalam menghitung persentase pencapaian kerja, kesalahan dalam memuat informasi dan penulisan yang kurang rapi. Dalam usaha Pegawai Negeri Sipil untuk mencapai target kerja, ditemukan bahwa Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang masih belum dapat mencapai target yang telah direncanakan. Hal ini tergambar dari belum optimalnya hasil pencapaian kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ([Beritasumbar.com](http://Beritasumbar.com)).

Dita dan Putra (2016) menyatakan Sistem Informasi Akuntansi merupakan suatu alat yang menggabungkan teknologi dengan informasi yang dirancang untuk membantu dalam mengelola serta mengendalikan segala aktivitas organisasi yang terkait dengan keuangan.

Sistem informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pelaksanaan sistem yang handal harus di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem

tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya. Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari pengaruh seorang pemimpin (Parjanti, Hendra dan Nurlela, 2014).

Sistem informasi akuntansi mampu memberikan kesempatan bagi pebisnis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan perusahaan mencapai keunggulan kompetitif (Edison et al, 2012).

Dilihat dari fenomena yang terjadi, satu tahun berjalan semenjak mulai dilaksanakannya penerapan sistem akuntansi pemerintahan berbasis akrual pada pemerintahan daerah, masih terdapat kendala-kendala dalam pelaksanaannya, diantaranya adalah sumber daya manusia akuntansi yang masih terbatas pemahamannya tentang sistem akuntansi berbasis akrual terutama pada SKPD-SKPD yang ada dalam pemerintahan daerah, serta aplikasi sistem informasi yang masih belum sempurna dalam penerapan sistem akuntansi berbasis akrual yang sedang berjalan. Kendala-kendala tersebut mengakibatkan adanya kemungkinan penerapan yang belum sesuai dengan sebagaimana mestinya. Kendala-kendala tersebut tentunya merupakan bentuk ketidaksiapan pemerintah dalam menerapkan SAP berbasis akrual. Namun pada beberapa penelitian pernah dilakukan menyatakan bahwa pemerintah relatif sudah siap untuk melaksanakan amanat dari Permendagri Nomor 64 tahun 2013 ini (<https://minangkabaunews.com>).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2012) mengenai “Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan” menyimpulkan bahwa pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lasso dan Ngumar (2016) mengenai “Pengaruh pengendalian intenal terhadap kinerja karyawan” menunjukkan pengaruh pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Penelitian yang dilakukan oleh Gitayani, Darmawan dan Purnamawati (2015) mengenai

“Pengaruh gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal (SPI) dan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi” menunjukkan bahwa, sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwoko, Hidayati dan Robiansyah (2013) mengenai “Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, Nugraha dan Wijayanto (2013) mengenai “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Andayani (2013) “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” menunjukkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dita dan Putra (2016) mengenai “Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variabel pemoderasi” menunjukkan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Parjanti, Hendra dan Nurlela (2014) mengenai “Pengaruh system informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan” menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka peneliti mengkombinasi variabel dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi (2012), Lasso dan Ngumar (2016), Gitayani, Darmawan dan Purnamawati (2015), Purowoko, Hidayati dan Robiansyah (2013), Nugraha, Nugraha dan Wijayanto (2013), Andayani (2013), Dita dan Putra (2016). Penelitian ini dilakukan dengan cara menggabungkan variabel sistem pengendalian internal,

disiplin kerja dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Satuan Kinerja Perangkat Daerah kota padang.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan yang dijelaskan pada latar belakang masalah, maka dirumuskan pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah, penelitian bertujuan untuk membuktikan secara empiris :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi dunia pendidikan penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Menambah literature dan referensi mengenai aspek fundamental yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Pengembangan teori terutama untuk penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan yang terdiri dari beberapa bab: BAB I merupakan Pendahuluan. Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II merupakan Landasan Teori & Perumusan Hipotesis. Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran teoritis.

BAB III merupakan Metode Penelitian. Bab metode penelitian berisi variabel dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV merupakan Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini menguraikan tentang proses pengolahan data, mulai dari deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasannya.

BAB V merupakan Penutup. Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data, pembahasan, implikasi secara teoritis dan praktis, keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.