

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Persaingan di dunia bisnis sekarang ini menjadi semakin kompetitif, untuk itu setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bersaing dengan pesaingnya di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta melaksanakan misi perusahaan menurut Ismayanti, (2018).

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar apa yang menjadi tujuan dari perusahaan akan tercapai. Perusahaan harus menempuh cara agar kinerja karyawan meningkat, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan yang kondusif. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kerja. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh

perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Melalui pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan mencapai keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Menurut Edi Suswardji, *et al.* (2012) Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat, salah satunya kompetensi, baik kompetensi karyawan, pemimpin dan organisasi dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi dengan sukses. Begitu pula menurut Moeheriono (2009) kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dalam seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah alat yang dimasukkan ke dalam bidang Teknologi Informasi (TI), yang dirancang untuk membantu pengelolaan dan pengendalian topik yang terkait dengan bidang ekonomi dan keuangan perusahaan menurut Urquía *et al.* (2011). Kemajuan yang menakjubkan dalam teknologi telah membuka kemungkinan untuk menggunakan informasi akuntansi dari sudut pandang strategis, ini dikarenakan perusahaan atau organisasi membutuhkan informasi ini untuk dapat berhadapan dengan tingkat yang lebih tinggi dari ketidakpastian pasar yang semakin kompetitif. Hal tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap pengelolaan suatu perusahaan atau instansi tertentu, tetapi juga berpengaruh dalam penerapan sistem informasi akuntansi pada suatu organisasi. Keberhasilan suatu sistem erat kaitannya dengan kinerja yang dimiliki

oleh suatu sistem tersebut. Tolak ukur dalam menentukan baik buruknya kinerja dari sebuah sistem informasi akan dapat dilihat melalui kepuasan dari pemakai sistem informasi akuntansi itu sendiri menurut Tjhai, (2003). Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah suatu kumpulan sumber daya manusia dan modal dalam suatu organisasi yang bertugas dalam menyiapkan informasi keuangan dan informasi yang diperoleh dari pengumpulan pengolahan transaksi menurut Baridwan, (2003). Soudani, (2012) menyatakan sistem informasi dapat digunakan untuk meningkatkan kecepatan, fleksibilitas, integritas, dan keakuratan informasi yang dihasilkan, dengan demikian banyak pihak yang memanfaatkan sistem informasi untuk mencapai keunggulan perusahaan.

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. El Louadi, (1998) mengungkapkan bahwa kemajuan teknologi yang sangat pesat telah membuka kemungkinan untuk menggunakan dan menghasilkan informasi akuntansi dari sudut pandang yang strategis. Romney dan Steinbart, (2009) menyatakan bahwa penerapan teknologi Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja individual.

Perkembangan teknologi yang sangat pesat saat ini meliputi perkembangan infrastruktur teknologi informasi seperti perkembangan hardware, software, teknologi penyimpanan dan teknologi komunikasi. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat saat ini, hampir semua individu di seluruh dunia menggunakan teknologi informasi dan komputer

untuk mengolah data dan menghasilkan informasi maka dari itu, teknologi informasi dan komputer harus digunakan dan diterapkan oleh seluruh karyawan dalam suatu organisasi agar teknologi informasi dan komputer yang tersedia di suatu organisasi atau perusahaan dapat dimanfaatkan dengan maksimal untuk meningkatkan produktivitas oleh para karyawan di suatu perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, Hartono (1994) mengungkapkan bahwa faktor pengaruh Sistem Informasi Akuntansi lainnya adalah faktor manusia. Sebagai penyedia informasi, sistem informasi akuntansi selalu berhubungan dengan manusia dalam organisasi. Informasi yang disediakan oleh SIA harus memperhatikan tingkah laku manusia penerimanya. SIA juga dioperasikan oleh manusia dalam organisasi, tingkah laku manusia yang mengoperasikan SIA tersebut harus diperhatikan bila tidak menginginkan SIA gagal dalam pengembangan dan penggunaannya. Oleh karena itu faktor manusia sangat menentukan dalam penerapan Sistem Informasi Akuntansi tersebut.

Menurut Hery (2013:159) pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan atau peraturan hukum dan undang-undang kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagai mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan. *Committe of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO)* dalam Susanto (2013:95) mendefinisikan pengendalian internal sebagai sebuah proses dipengaruhi oleh dewan direktur, manajemen dan personel perusahaan, yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang dapat dipercaya untuk mencapai

tujuan perusahaan, yang digolongkan menjadi Efektivitas dan efisiensi operasi, daya andal pelaporan keuangan, dan kesesuaian dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal. Pengendalian internal merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan keyakinan yang cukup akan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan pada umumnya menggunakan pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem menurut Arsiningsih, (2015). Sistem pengendalian internal berguna untuk tujuan mencegah atau menjaga terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan (kesalahan-kesalahan atau kecurangan-kecurangan).

Kompetensi yang wajib dimiliki oleh karyawan adalah salah satunya integritas karena karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam perusahaan dan selanjutnya menciptakan lingkungan perusahaan yang sangat bernilai, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang baik dari karyawan, pelanggan dan investor yang berakibat pada keunggulan dalam kinerja perusahaan.

Integritas (*integrity*) adalah kemampuan untuk mewujudkan apa yang telah diucapkan atau dijanjikan oleh orang tersebut menjadi suatu kenyataan atau realitas, dalam situasi apapun menurut Mulyadi, (2007). Salah satu ciri seseorang berintegritas adalah melalui konsistensi antara perkataan dan perbuatan. Menurut Abdul Haris, (2005) kinerja adalah sesuatu yang tidak dapat ditawar-tawar, sehingga komitmen serta integritas para pemimpin senior merupakan isuvital.

Integritas karyawan diduga menguatkan hubungan positif antara penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam perusahaan, dan budaya yang berintegritas akan menciptakan lingkungan perusahaan yang bernilai, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang lebih baik dari karyawan.

Begitu juga karyawan yang menggunakan sistem informasi dan pengendalian internal yang memiliki integritas akan meningkatkan kepercayaan bagi pelanggan dan investor jika karyawan atau perusahaan tersebut berintegritas, seperti yang dijelaskan Mulyadi (2007) pelanggan akan memilih berhubungan dengan perusahaan yang karyawannya menjunjung tinggi integritas, hanya orang yang berintegritas yang pantas dijadikan partner dalam bekerja. Oleh karena itu integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik yang diukur dalam bentuk apa yang benar dan adil.

Dewasa ini, industri perbankan di Indonesia merupakan salah satu sektor perekonomian yang mengalami perkembangan dinamis dibandingkan sektor ekonomi yang lain. Sektor perbankan dituntut untuk lebih responsif terhadap perubahan tersebut karena persaingan sangat agresif antara unsur-unsur sektor perbankan, baik ditingkat lokal atau tingkat internasional. Dengan demikian, perbankan harus dapat berkembang secara luas dalam mengembangkan sistem informasinya dari berbagai bentuk, khususnya pada sistem informasi akuntansi, dan juga pengendalian internal sehingga dapat meningkatkan pelayanan terhadap klien serta meningkatkan daya saing lokal dan asing menurut Alrabei, (2014).

BPR merupakan lembaga keuangan yang mempunyai fungsi dan peran yang strategis dalam mendorong pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) serta sekaligus sebagai lembaga keuangan yang dapat melakukan pemberdayaan para pengusaha lokal sebagai bentuk nyata kegiatan ekonomi yang berbasis kerakyatan. BPR juga merupakan lembaga jasa keuangan mikro dengan lingkup usaha seperti simpanan, pinjaman, dan jasa pembayaran dalam bentuk yang sederhana. BPR sebagai lembaga keuangan mikro dengan UMKM sebagai lahan strategisnya, terbukti cukup tangguh dalam menghadapi krisis moneter yang pernah terjadi di Indonesia beberapa waktu yang lalu jika dibandingkan dengan bank umum.

Salah satunya BPR di Kabupaten Buleleng, menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arsiningsih, *et al.* (2015) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal yang diterapkan di beberapa BPR di Kabupaten Buleleng masih belum maksimal, sehingga sistem informasi kurang memberi manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan pengendalian internal dalam perusahaan tidak mencapai tujuan yang diinginkan karena kinerja karyawan yang kurang maksimal, dimana integritas karyawan nantinya akan memperkuat hubungan antara sistem informasi akuntansi yang ada di dalam Bank Perkreditan Rakyat dan pengendalian internal pada Bank Perkreditan Rakyat dengan kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng.

Adapun beberapa ringkasan kasus yang terjadi pada BPR di Kabupaten Buleleng yang disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1  
Ringkasan Kasus Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng

Sumber	Kasus	Pelaku	Kerugian
Bali.tribunnews.com (2015)	Kasus penyelewengan dana setoran nasabah yang dipungut kolektor BPR Suryajaya, Kecamatan Kubutambahan, Kabupaten Buleleng	Kolektor BPR Suryajaya, Kecamatan Kubutambahan, Kabupaten Buleleng	Rp 200 Juta
Balipost.com (2018)	Transaksi penarikan dana sejumlah nasabah dengan dokumen fiktif, memindahbukukan transaksi bank yang seolah nasabah menarik dana tabungannya serta deposito fiktif	Customer Service PD BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt	Rp 635 Juta
Nusabali.com (2021)	Penggelapan dana oleh salah satu eks pegawai interal pada Bank Perkreditan Rakyat 45 Kabupaten Buleleng	Salah satu eks pegawai internal Bank Perkreditan Rakyat 45 Kabupaten Buleleng	Rp 350 Juta

Berdasarkan kasus tersebut, dapat dilihat bahwa kasus kecurangan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng masih sering terjadi. Oleh karena itu masih kurangnya pengendalian internal pada Bank Perkreditan Rakyat, begitupula dengan Sistem Informasi akuntansi yang lemah sehingga menyebabkan terjadinya kesalahpahaman, maka dari itu perlu ditingkatkan kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai pendukung agar nantinya berjalan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Pada kenyataannya banyak permasalahan mendasar yang membuat BPR tidak secara maksimal menerapkan teknologi dan pengendalian internal seperti layaknya teknologi dan pengendalian internal yang dipergunakan oleh bank umum. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja Bank Perkreditan Rakyat sangat penting untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pembahasan sebelumnya, topik ini penting dikaji pada BPR di Kabupaten Buleleng. Pada 7 BPR di Kabupaten Buleleng yang dijadikan bahan dalam penelitian ini, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada BPR di Kabupaten Buleleng dipengaruhi pada faktor – faktor diantaranya penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai pemoderasi.

Atas dasar latar belakang di atas, peneliti mengangkat judul “**Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasu (Studi Empiris Pada BPR di Kabupaten Buleleng)**”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah utama diantaranya:

1. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi pada BPR di kabupaten buleleng dimana dalam penerapan kualitas dari kombinasi antara hardware dan software dalam satu sistem informasi masih belum maksimal, dikarenakan perfoma dari suatu sistem yang menunjukkan seberapa baik kemampuan perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan, dan prosedur

dari suatu sistem informasi yang dapat menyediakan informasi harus diterapkan pada suatu organisasi.

2. Pengendalian internal pada beberapa BPR di Kabupaten Buleleng tidak dirancang dengan baik, sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal, maka dari itu dibutuhkan pengendalian internal pada sebuah organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan.
3. BPR di Kabupaten Buleleng kinerja karyawannya masih belum optimal, sehingga mengakibatkan permasalahan yang ada di dalam suatu organisasi tersebut.
4. Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal pada Bank Perkreditan Rakyat dapat dipengaruhi oleh faktor integritas karyawan. Integritas karyawan disini akan memperkuat hubungan antara sistem informasi akuntansi yang ada di dalam Bank Perkreditan Rakyat dan pengendalian internal pada Bank Perkreditan Rakyat dengan kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Peneliti membatasi masalah yang akan diteliti sesuai dengan tujuan penelitian. Terdapat beberapa variabel yang diidentifikasi mempengaruhi variabel terkait dalam hal ini kinerja karyawan, namun peneliti membatasi dengan menetapkan hanya dua variabel yang akan diteliti sebagai variabel bebas, yaitu sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal dengan tambahan integritas karyawan sebagai variabel pemoderasi.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng?
2. Bagaimanakah pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng?
3. Bagaimanakah pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variable pemoderasi pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng?
4. Bagaimanakah pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variable pemoderasi pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng.

3. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng yang diperkuat oleh integritas karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng yang diperkuat oleh integritas karyawan.

## **1.6. Manfaat Hasil Penelitian**

Dari kajian penelitian ini, diharapkan berguna dan bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini berdasarkan pada manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng dapat memperoleh manfaat pengeahuan lebih tentang sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal yang dimoderasi integritas karyawan sehingga mampu menerapkan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal dalam mengelola kinerja karyawan dan dapat memaksimalkan pengelolaan kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pembangunan literatur – literatur dan mengkaji lebih dalam lagi mengenai sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal sebagai acuan dalam mengelola kinerja karyawan Bank Perkreditan

Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng yang dimoderasi oleh integritas karyawan dan faktor lain.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Peneliti Selanjutnya**

Penelitian yang dilakukan dapat memberikan tambahan wawasan ilmu pengetahuan tentang pentingnya diterapkan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal dengan integritas karyawan sebagai pemoderasi dalam pengelolaan kinerja karyawan.

### **b. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng.**

Sebagai masukan bagi Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Buleleng agar dapat memberikan motivasi dan kontribusi dalam perbaikan dan peningkatan pengelolaan kinerja karyawan dengan penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal dengan integritas karyawan sebagai variabel pemoderasi dalam mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal.