

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kompetisi antar perusahaan dalam dunia bisnis menjadi semakin ketat dan kompetitif setelah pandemi covid-19. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuan, sumber daya yang dimiliki dan strategi untuk menciptakan keunggulan kompetitif dengan baik agar mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya perusahaan tersebut meliputi 6M yaitu uang (*money*), fisik (*material*), teknologi (*machine*), metode (*method*), pasar (*market*) dan juga manusia (*man*). Dari keenam sumber daya perusahaan tersebut, yang penting dan harus diperhatikan perkembangannya untuk kelangsungan bisnis perusahaan yaitu sumber daya manusia (Anggakara 2022). Sumber daya manusia adalah setiap individu yang berada di perusahaan yang menjadi penggerak perusahaan dalam mencapai tujuannya dan memiliki fungsi sebagai aset perusahaan sehingga sumber daya manusia (*man*) harus terus dilatih dan dikembangkan kemampuan yang dimiliki agar mampu berkontribusi dengan baik dalam perusahaan (Atila 2021). Untuk melihat dan mengetahui apakah karyawan dalam perusahaan berperan dan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan maka dapat dilihat dari kinerja karyawan. Pencapaian tujuan jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan tidak lepas dari peran kinerja karyawan. Dalam memastikan apakah hasil kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan tujuan perusahaan, maka manajer dapat memastikannya melalui kinerja karyawan. Perusahaan dikatakan berhasil apabila perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya (Patraini, dkk., 2021).

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja, prestasi dan tingkat keberhasilan yang sudah diraih oleh setiap individu atau kelompok untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka secara keseluruhan di waktu yang sudah ditetapkan. Dalam mencapai target yang sudah ditentukan, perlu adanya penilaian terhadap kinerja karyawan sebagai umpan balik dari kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga tujuan dalam

mendapatkan laba dapat tercapai (Silaen dkk.2021). Menurut Sopian dan Suwartika (2019) tingkat keberhasilan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karena dengan hasil yang telah dicapai tersebut, seseorang dapat mengetahui tingkat keberhasilan pekerjaan yang dilakukannya

Kinerja karyawan yang meningkat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berperan penting yaitu sistem informasi akuntansi, pengendalian internal perusahaan dan audit internal. Menurut Krismiaji (2015) sistem yang berfungsi untuk mengelola data serta transaksi menjadi sebuah informasi yang bermanfaat untuk pihak berkepentingan untuk merencanakan, mengoperasikan dan mengambil suatu keputusan dalam proses bisnis merupakan definisi dari sistem informasi akuntansi. Beberapa fungsi dari sistem informasi akuntansi yaitu mengumpulkan data transaksi, memproses, menyimpan dan menghasilkan informasi yang diperlukan pihak berkepentingan perusahaan untuk laporan keuangan dan mengendalikan seluruh proses data transaksi sehingga menghasilkan informasi akurat yang akan digunakan dalam pengambilan suatu keputusan yang relevan bagi pihak internal maupun eksternal perusahaan. Menurut Sofia (2018) sistem informasi akuntansi bertujuan untuk mendukung aktivitas operasi perusahaan, mendukung pihak berkepentingan perusahaan untuk mengambil suatu keputusan dan sebagai pemenuhan kewajiban terkait pertanggung jawaban perusahaan. Penelitian Bazighoh dan Sari (2019) dan penelitian Putra dkk. (2018) memiliki kesimpulan yaitu sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut tidak sejalan dengan penelitian Ainisha dan Meidawati (2022) dan Riana dan Rianty (2019) yang memiliki kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengendalian internal menjadi faktor berikutnya yang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Pengendalian internal menurut Lathifah (2021) yaitu ide, gagasan, strategi yang dibentuk oleh perusahaan yang berfungsi untuk melindungi aset, memberikan informasi yang terpercaya, membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan mendorong dan memperbaiki efisiensi pengoperasian perusahaan. Pengendalian internal digunakan sebagai pedoman serta prosedur operasional organisasi atau perusahaan dengan tujuan untuk mengarahkan

dan mencegah terjadinya risiko penyalahgunaan sistem dalam operasi perusahaan. Pengendalian internal berfungsi dalam mengawasi kegiatan ekonomi perusahaan, mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem dan berbagai hal yang tidak diinginkan. Adanya pengendalian internal dalam perusahaan diharapkan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan, mutu dan tanggung jawabnya, fungsi dan tugas dari setiap divisi dapat dilaksanakan dengan praktik yang sehat, adanya prosedur dan sistem yang melindungi aset dengan baik serta struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab setiap fungsional dengan tegas (Sopian dan Suwartika 2019). Penelitian Bazighoh dan Sari (2019) dan penelitian Ismail dan Sudarmadi (2019) memiliki kesimpulan yaitu pengendalian internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan itu tidak sesuai dengan penelitian Ruliyanti dan Siahaan (2021) yang memiliki kesimpulan pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah audit internal. Menurut *Institute of Internal Auditors* (IIA) audit internal merupakan kegiatan konsultasi dan asurans bersifat independen dan objektif, yang dibentuk untuk meningkatkan kegiatan operasional serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan membutuhkan audit internal untuk meningkatkan dan melakukan evaluasi terhadap efektivitas risiko proses manajemen, kontrol dan tata kelola perusahaan. Fungsi dari adanya audit internal bagi perusahaan menurut Anderson dkk. (2017) yaitu membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan melakukan evaluasi dan melakukan aktivitas dan konsultasi yang dibentuk untuk menambah nilai dan meningkat operasi perusahaan. Penelitian dari Nurhayati dkk. (2020) dan Bahtiar dkk. (2021) memiliki kesimpulan yang sama yaitu audit internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Kesimpulan tersebut berbeda dengan penelitian Febrianti (2019) yang memiliki kesimpulan audit internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Teori yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian adalah teori atribusi. Menurut Sumartik (2019) Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan pemikiran dan tingkah laku setiap individu dalam menghadapi dan

menafsirkan suatu kejadian. Teori atribusi berasumsi bahwa setiap individu mencoba untuk mengerti mengapa individu lain melakukan sesuatu dan memberikan alasan dan sebab dari tingkah laku mereka. Teori atribusi pertama kali dicetuskan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Menurut Fritz Heider individu dipengaruhi oleh dua kekuatan yaitu kekuatan internal yang berasal dari dalam diri setiap individu seperti sikap, karakter, kepribadian, kesadaran, kelebihan dan kekurangan dan kekuatan eksternal yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri individu seperti lingkungan, keberuntungan, kesulitan dan beban kerja. Teori atribusi digunakan dalam penelitian karena teori ini mempelajari terkait perilaku individu sehingga dapat membantu masalah terkait kinerja dari karyawan (Bazighoh dan Sari, 2019).

Pada tanggal 1 Oktober 2021, Menteri BUMN, secara resmi melakukan penggabungan atau *merger* terhadap empat perusahaan yang termasuk dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Pelabuhan Indonesia I, PT Pelabuhan Indonesia II, PT Pelabuhan Indonesia III dan PT Pelabuhan Indonesia IV menjadi satu perusahaan besar yaitu PT Pelabuhan Indonesia (Persero) dengan perusahaan bertahan adalah PT Pelabuhan Indonesia II. Penggabungan perusahaan telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2021 dan telah ditanda tangani oleh Presiden Joko Widodo (Pelindo 2021). Penggabungan ini tentunya akan berdampak bagi kinerja dari karyawan PT Pelindo karena sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan kegiatan audit internal akan lebih terpusat ke satu perusahaan saja yaitu PT Pelabuhan Indonesia (persero) II. Pemusatan ini akan menyebabkan keterlambatan dalam pengambilan keputusan karena harus menunggu proses dari pusat terlebih dahulu. Keterlambatan dalam pengambilan keputusan ini dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh yang diberikan dari penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Jawa?

2. Apakah terdapat pengaruh yang diberikan dari pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Jawa?
3. Apakah terdapat pengaruh yang diberikan dari audit internal terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Jawa?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Jawa
2. Untuk menguji pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Jawa.
3. Untuk menguji pengaruh audit internal terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Jawa

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Akademik**

Hasil studi ini diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi dalam mengembangkan teori dan hasil hipotesis yang sudah ada terkait pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan audit internal terhadap kinerja karyawan bagi pihak-pihak yang ingin melanjutkan penelitian.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil studi ini diharapkan mampu berkontribusi dengan memberikan informasi relevan dan signifikan dimana dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan suatu keputusan terkait pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan audit internal untuk meningkatkan kinerja karyawan terkait adanya penggabungan atau *merger* perusahaan.

## **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Laporan penelitian disusun dengan materi-materi yang akan dibahas pada setiap bab. Sistematika penulisan tersebut dapat menggambarkan isi dan tujuan dari penelitian ini. Adapun sistematika penulisan tersebut terdiri dari lima bab yaitu:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bagian pertama memberikan penjelasan terkait permasalahan yang melatar belakangi penelitian ini dibuat, perumusan masalah yang akan dibahas, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat dan sistematika penulisan.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bagian kedua memberikan penjelasan terkait landasan teori dan konsep yang melandasi penelitian, rangkuman dari hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian, pengembangan hipotesis rerangka penelitian yang digunakan sebagai analisis model dalam penelitian.

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Bagian ketiga memberikan penjelasan terkait desain dari penelitian, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode, populasi, sampel dan teknik penyampelan serta teknik analisis data yang akan digunakan

### **BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bagian keempat memberikan penjelasan terkait gambaran umum objek, mendeskripsikan data, hasil analisis data dan pembahasan terkait hasil data tersebut

### **BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Bagian kelima memberikan penjelasan terkait kesimpulan yang diperoleh dari hasil data yang telah diolah, hal apa saja yang menjadi keterbatasan dalam penelitian dan saran bagi pihak perusahaan dan pihak tertentu yang ingin melanjutkan penelitian ini